

Jaison Leepkahn

**PARA SER BOMBEIRO MILITAR CATARINENSE:
O PERFIL DO INGRESSANTE E O PROCESSO SELETIVO E
FORMADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso
em Ciências Sociais, do Centro de
Filosofia e Ciências Humanas da
Universidade Federal de Santa
Catarina, para obtenção do título
de Bacharel em Ciências Sociais.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Elizabeth
Farias da Silva

Florianópolis
2013

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor através
do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da
UFSC.

Leepkaln, Jaison

Para ser bombeiro militar catarinense: o perfil do
ingressante e o processo seletivo e formador / Jaison Leepkaln;
orientadora, Elizabeth Farias da Silva - Florianópolis, SC, 2013.
169 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e
Ciências Humanas. Graduação em Ciências Sociais.

Inclui referências

1. Ciências Sociais. 2. Bombeiros Militar. 3. Santa
Catarina. 4. Ensino Militar. I. Silva, Elizabeth Farias da. II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em
Ciências Sociais. III. Título.

Jaison Leepkaln

**PARA SER BOMBEIRO MILITAR CATARINENSE:
O PERFIL DO INGRESSANTE E O PROCESSO SELETIVO E
FORMADOR**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Ciências Sociais”, e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Ciências Sociais.

Florianópolis, 28 de junho de 2013.

Prof. Tiago Bahia Losso, Dr.
Coordenador do Curso de Ciências Sociais

Banca Examinadora:

Prof.^a Elizabeth Farias da Silva, Dr.^a
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Adriane Nopes, Ms.
Centro Universitário Estácio de Sá de Santa Catarina

Maristela Fatima Fabro, Ms.
Universidade Federal de Santa Catarina

Este trabalho é dedicado ao meu
SENHOR – justo e compassivo.

AGRADECIMENTOS

Sou grato a: Lilian Leepkaln, a facilitadora solidária; ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, o receptivo. De forma especial ainda, aos caros: Tenente-Coronel BM Alexandre CORRÊA Dutra, o conselheiro e acolhedor; Tenente-Coronel BM Flávio Rogério Pereira GRAFF, o permissivo autorizador e ao Tenente-Coronel BM ALTAIR Francisco Lacowicz, o esclarecedor.

À Professora Doutora Elizabeth Farias da Silva, sincera orientadora. A sempre pronta Banca Qualificadora e Examinadora. A Coordenação do Curso de Ciências Sociais da Universidade Federal de Santa Catarina, no todo, por referenciar, mas especialmente representada na pessoa solícita de Rosemari Fernandes.

Sou devedor a: Paulo e Carmelita Leepkaln, pais longânimes, pacientes e provedores; ao André Leepkaln, presença silenciosa. A família, observante esperançosa. Aos crentes, mais do que eu mesmo, muitas vezes, que vislumbraram o resultado do esforço empenhado.

"Não há saber mais ou saber menos: Há saberes diferente."

(Paulo Freire 1921-1997)

RESUMO

O objetivo deste trabalho está em construir o perfil dos candidatos aprovados que ingressaram no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, quer sejam soldados alunos ou cadetes, do ano de 2012. Também em visualizar o processo de formação – ensino e treinamento – a fim de compreender sua estrutura, onde entra o candidato classificado por um concurso público e sai um militar, bombeiro e profissional. Com este perfil definido e com a compreensão de algo da estrutura de formação destes profissionais elabora-se, então, um comparativo entre o bombeiro catarinense formado com o que ocorre em outras corporações de equivalência nacional em relação ao nível de escolaridade requerido e salários pagos aos ingressantes nas instituições paritárias a fim de considerar a vanguarda do estado de Santa Catarina.

Palavras-chave: Bombeiros Militar. Santa Catarina. Ensino Militar.

ABSTRACT

The objective of this work is to build the candidate's profile which were approved and entered the Military Fire Brigade of *Santa Catarina* State, whether students soldiers or cadets of the year 2012. Also visualize the formation process - teaching and training - to understand the structure of training process, where it enters the candidate rated by a public tender, and leaves as a military, fireman, and professional. With the profile defined and the structure understood, then is drawn a comparison between the formed state firefighter with the occurrences in other national equivalence corporations, regarding the level of education required and wages paid to entrants in the joint institutions to consider the forefront level of the State of *Santa Catarina*.

Keywords: Military Fire Brigade. *Santa Catarina*. Military Teaching.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Profissões de maior credibilidade pela opinião pública no Brasil no ano de 2011	28
Figura 2: Mapa da distribuição dos BBM e OBM em SC.....	41
Figura 3: Pavilhão principal, viaturas e ginásio (à direita)	47
Figura 4: Pavilhão de salas de aula e coordenação	48
Figura 5: Pavilhão da biblioteca e auditório	48
Figura 6: Torre para treinamentos e guarita de entrada (à direita)	49
Figura 7: Container para treinamentos	49
Figura 8: Epígrafe encontrada na entrada do pavilhão de salas de aula do CEBMSC	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Relação de vagas e de candidatos inscritos por Edital (a contar do ano de 2005)	60
Quadro 2: Grade curricular - CFO BM – T-2012.....	63
Quadro 3: Espelho do currículo do curso de formação de soldados 2012	65

TABELA

Tabela 1: Relação Escolaridade e Salário por Estado da Federação Para Soldados Ingressantes nos Corpos de Bombeiros Militar.....	94
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABVESC - Associação dos Bombeiros Voluntários no Estado de Santa Catarina

AMAN - Academia Militar das Agulhas Negras

BBM - Batalhões de Bombeiro Militar

BCP - Bombeiro(s) Civil(is) Profissional(is)

BM - Bombeiro(s) Militar

BOA - Batalhão de Operações Aéreas

CBMSC - Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

CCBV - Centro de Capacitação de Bombeiros Voluntários

CEBMSC - Centro de Ensino Bombeiro Militar de Santa Catarina

CFO - Curso de Formação de Oficiais

CFSd - Curso de Formação de Soldado

IBOPE - Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

IESES - Instituto de Estudos Superiores do Extremo Sul

IGPM - Inspetoria-Geral das Polícias Militares

IMPAR - Índice de Marcas de Preferência e Afinidade Regional

LIGABOM - Liga Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil

MEC - Ministério da Educação

OBM - Organizações Bombeiro Militar

PM - Polícia Militar

PMSC - Polícia Militar de Santa Catarina

SAMU - Serviço de Atendimento Móvel de Urgência

SC - Santa Catarina

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	25
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA	26
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	27
1.3 JUSTIFICATIVA	27
1.4 HIPÓTESES	30
1.5 OBJETIVO	30
1.5.1 Objetivo Geral	31
1.5.2 Objetivos Específicos	31
2 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA - UM POUCO DA HISTÓRIA	33
2.1 BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS, BOMBEIROS CIVIS PROFISSIONAIS E SUAS RELAÇÕES COM OS MILITARES ..	42
3 O CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR DE SANTA CATARINA	47
3.1 O ENSINO E FORMAÇÃO DO MILITAR	50
3.2 A SELEÇÃO E O PROCESSO FORMADOR DO BOMBEIRO MILITAR CATARINENSE	58
4 METODOLOGIA APLICADA	69
4.1 DELIMITAÇÃO DO PERÍODO	69
4.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	69
4.2.1 Quanto aos objetivos	69
4.2.2 Quanto aos procedimentos técnicos	70
4.3 CENSO E POPULAÇÃO	72
4.4 MÉTODO DE ANÁLISE DOS DADOS E O INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	72
4.4.1 Método de abordagem	72
4.4.2 Método de procedimento	72
4.5 TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS	73

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS	75
5.1 CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS 2012 - INICIANTES	75
5.2 CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS 2012 - CONCLUINTES.....	80
5.3 CURSOS DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS 2012 - CORRELAÇÕES.....	83
5.4 CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS 2012.....	86
5.5 COMPARATIVOS NACIONAIS.....	91
5.5.1 Razões e implicações para a exigência do nível superior de escolaridade para o curso de formação de soldados do Corpo de Bombeiros Militar	92
5.5.2 Comparativo de soldado bombeiro militar iniciante por estado da federação	93
6 CONCLUSÃO	97
REFERÊNCIAS.....	103
APÊNDICE E ANEXOS	109
APÊNDICE 01: QUESTIONÁRIO APLICADO AS TURMAS INGRESSANTE E CONCLUINTE DO CFO E CONCLUINTE DO CFSD NO CEBMSC NO ANO DE 2012.....	109
ANEXO 01: RESULTADOS DIRETOS DA TABULAÇÃO E DO TRATAMENTO ESTATÍSTICO DO QUESTIONÁRIO APLICADO A TURMA DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS - INICIANTES 2012.....	115
ANEXO 02: RESULTADOS DIRETOS DA TABULAÇÃO E DO TRATAMENTO ESTATÍSTICO DO QUESTIONÁRIO APLICADO A TURMA DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS - CONCLUINTES 2012	133
ANEXO 03: RESULTADOS DIRETOS DA TABULAÇÃO E DO TRATAMENTO ESTATÍSTICO DO QUESTIONÁRIO APLICADO A TURMA DO CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS - CONCLUINTES 2012	151

1 INTRODUÇÃO

O interesse deste trabalho está em construir o perfil dos candidatos ingressantes no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), especificamente dos aprovados, sejam estes soldados alunos ou cadetes, do ano de 2012. Também se procura visualizar o processo de formação – ensino e treinamento – a fim de compreender a sua estrutura, onde se entra um candidato classificado por um concurso público, e sai um militar, bombeiro, e profissional. Tendo este perfil e compreendendo algo da estrutura de formação destes profissionais, busca-se elaborar um comparativo entre o formado bombeiro militar catarinense com a ocorrência em outras corporações de equivalência nacional, através do cotejamento com referências de fontes de pesquisas nacionais.

Ser Militar, e neste caso especificamente ser Bombeiro Militar em Santa Catarina (SC), requer um condicionamento físico e mental que sugere um interesse particular por esta atividade. Quem são os interessados por estas condições de treinamento e profissão? Trata-se apenas de condicionamento? Sobre questões como estas vamos nos debruçar para compreender este processo formador disponível no Centro de Ensino Bombeiro Militar de Santa Catarina (CEBMSC).

Este centro de ensino, por sua vez, é o responsável pelo processo formador dos bombeiros militares em Santa Catarina. Formador do militar para as ocorrências características de bombeiros com atividades operacionais típicas de salvamento e resgate.

Ao acolher este breve saber do funcional desta Corporação, somado a algumas considerações sobre estes profissionais engajados, considerações que tangem ao fato de que inúmeras vezes, ainda mesmo correndo risco de suas próprias vidas, estarão eles prontos para o exercício de suas atividades. Surge, então, o interesse de decifrar as motivações da busca pela Corporação e, conseqüentemente, da profissão, pelos candidatos ingressantes, bem como os efeitos condicionantes e/ou qualificadores e/ou excludentes do processo formador.

Realiza-se nesta pesquisa um trabalho de análise quantitativa do perfil socioeconômico dos alunos ingressantes e concluintes no processo de formação no ano de 2012 e, também,

uma leitura criteriosa e analítica dos registros, relatórios, grades de horários de atividades de treinamento e de disciplinas formadoras e constituintes da instituição. Os textos citados de atas e questionários, com questões abertas, serão divulgados com a preservação da identidade do indivíduo, mas *ipsis litteris*¹ para conservar a particularidade das respostas e o ser do indivíduo.

Com esta análise se visa uma relação entre o processo de formação e a qualificação do futuro profissional, considerando que a atividade bombeiril em si, demanda certo risco inerente à profissão pela atividade exercida. Por comparativo nacional, pretende-se averiguar uma tendência nacional da categoria ou um possível vanguardismo catarinense, em questões como, por exemplo, a demanda por ensino superior para todos os ingressantes e futuros profissionais.

O estudo tem visa compreender como, pelo processo de ensino/capacitação, se dá a qualificação requerida. Assim como a possível relação da profissão, dado os riscos e exposições da mesma, com o interesse de estabilidade financeira, manutenção da camada social e econômica ou busca por ascensão nesta camada.

Através de um olhar criterioso e investigativo voltado para esta instituição contemporânea e fundamental, a presente pesquisa propõe agir com seriedade em relação à mesma, ou ainda, construir relações entre os sujeitos pesquisados e o pesquisador, estabelecendo-se aí a ética para a realização do estudo que fica assim discorrido nas próximas páginas.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Fixando-se nesta Corporação, se dá o intuito de decifrar esta disseminação do ensino, do interesse, do valor, dos códigos e padrões que são de alcance estadual.

Para tornar-se um Bombeiro Militar é indispensável passar primeiro em um concurso público que seleciona intelectual e fisicamente os candidatos e, depois, por um processo de treinamento e formação no único Centro de Ensino

¹ Em tradução livre: "com as mesmas letras"

Bombeiro Militar de Santa Catarina, situado na cidade de Florianópolis - SC, à Rua Lauro Linhares, 1213, bairro Trindade, criado devidamente para este propósito.

É deste ponto de partida que surge a proposta de análise desenvolvida neste trabalho, ainda que todo o bombeiro militar catarinense tenham sido treinados e formados, antes do desmembramento, pela Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC). Depois deste desmembramento, passaram a ter autonomia na formação e treinamentos de seu efetivo através do CEBMSC.

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

A profissão demanda, muitas vezes, colocar a vida em risco para salvar a vida de terceiros ou para defender bens da sociedade, quer sejam públicos ou privados, conforme afirma o Estado Maior das Forças Armadas: "O exercício da atividade militar, por natureza, exige o comprometimento da própria vida" (BRASIL, 1995, p.11).

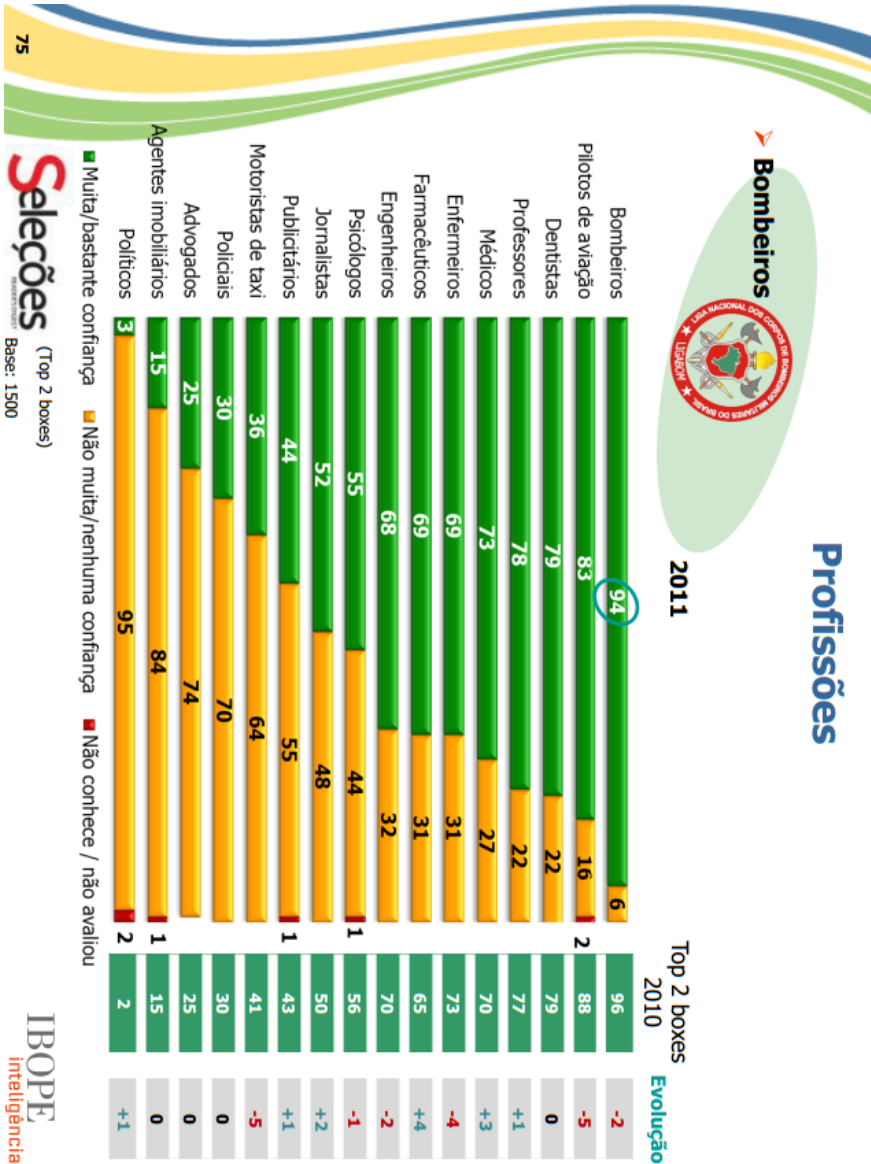
Quem é o indivíduo que busca o ingresso na Corporação? Qual sua principal motivação para isso? Poderá a inclusão na Corporação ser apenas uma forma de encontrar estabilidade profissional e, conseqüentemente financeira?

Tem o CEBMSC, no processo de formação, o papel de filtrar qualificando ou adequando, além de capacitar, habilitar e formar os profissionais desta área?

1.3 JUSTIFICATIVA

Publicações como a da figura 1, abaixo, que tratam de pesquisas realizadas na sociedade brasileira, esta especificamente pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE), no ano de 2011 publicada pela revista *Seleções de Reader's Digest*, mostram um elevado grau de confiabilidade da sociedade na instituição Corpo de Bombeiros no país.

Figura 1: Profissões de maior credibilidade pela opinião pública no Brasil no ano de 2111



Fonte: IBOPE Inteligência (2011)

Seguindo, vemos, também, como referência uma notícia publicada no sítio eletrônico oficial do CBMSC com o seguinte teor: "O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina foi indicado como a Instituição de maior confiança no Estado na edição 2012 da pesquisa do Índice de Marcas de Preferência e Afinidade Regional (IMPAR), organizada em parceria com o IBOPE inteligência." (SANTA CATARINA, 2012f). Ainda sobre a pesquisa e o prêmio IMPAR, traz este esclarecimento:

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina foi o destaque na categoria Instituição de Maior Confiança, ficando a frente do Serviço de Abastecimento de Energia, Serviço de Abastecimento de Água e Hospitais. Para chegar aos índices foram realizadas 1,4 mil entrevistas divididas em oito regiões do Estado, onde cada entrevistado respondeu qual era a primeira marca/instituição que lhe vinha à cabeça e qual prefere.

O Prêmio IMPAR é elaborado pelo IBOPE Inteligência e RIC TV Record há cinco anos e hoje representa a mais completa pesquisa de preferência do Sul do país. O projeto tem como objetivo mostrar uma radiografia do consumidor catarinense por meio de um abrangente levantamento socioeconômico que revela o comportamento e os hábitos atuais dos consumidores através dos mais de 40 segmentos pesquisados. (SANTA CATARINA, 2012f).

Estas manifestações e publicações apontam para um alto grau de confiabilidade em relação à instituição Corpo de Bombeiros e, conseqüentemente, a seus profissionais, talvez por reconhecerem nestes profissionais um socorro pronto em meio a tribulações e adversidades físicas e materiais, onde o risco de um, neste caso o bombeiro, promove auxílio e amparo a terceiros.

Analisar o perfil dos candidatos ingressantes e o processo de ensino e treinamento é também, compreender a auto percepção sobre a futura profissão destes candidatos e a motivação para a escolha desta função/profissão. Além, é claro,

de procurar no processo de ensino e treinamento o instrumental utilizado pelo Comando para treinar e qualificar o profissional da área de maneira a reproduzir o propósito da Corporação e a base do seu funcionamento militar: a hierarquia e a disciplina.

O comparativo com as médias nacionais de profissionais da mesma esfera pontuará os destaques, sobrepujanças e inovações do CBMSC, ou o contrário, os atrasos e déficits da Corporação em relação a seus pares.

Em tempos de discussões permanentes sobre maneiras alternativas de se transmitir ensino e conhecimento por toda a sociedade, a questão é: Como se moderniza ou se afirma uma instituição como o CBMSC em seus métodos repassados e perpassados por tantos anos? E de onde vêm seus ingressantes e o sucesso desta instituição recriando tipos militarizados, buscado por inúmeros inscritos nos concursos e validado pela opinião pública? Estas questões são basicamente o que norteiam o estudo e suportam a justificativa deste.

1.4 HIPÓTESES

A demanda por nível superior quanto aos acessos para o CBMSC elitiza a função bombeiril no estado catarinense alterando o perfil social do futuro bombeiro catarinense por uma manutenção na camada socioeconômica ou ascensão social do ingressante.

O processo de formação das tarefas Bombeiro e Militar reflete uma categoria específica de desprendimento de interesses próprios em favor de terceiros. Também filtra, para além do concurso, os inaptos a partir das etapas do processo educacional, de treinamento e socialização como educação secundária.

O CBMSC possui caráter de vanguarda quanto a seus pares nacionais no que se refere à exigência por nível superior em seus concursos tornando, assim, mais seletos seus profissionais e a camada socioeconômica atingida.

1.5 OBJETIVO

O estudo se propõe a organizar uma decomposição de fatores que apontem o perfil dos ingressantes nos cursos do CBMSC no ano de 2012. Analisar o processo de formação e

capacitação do bombeiro militar, sejam homens ou mulheres, soldado aluno do Curso de Formação de Soldado (CFSd) e cadete do Curso de Formação de Oficiais (CFO), no Centro de Ensino Bombeiro Militar de Santa Catarina.

1.5.1 Objetivo Geral

Identificar o perfil dos candidatos ingressantes em 2012 ao CEBMSC nas duas únicas portas de inclusões ao CBMSC: o curso de Formação de Soldado e o curso de Formação de Oficiais. Analisar o processo seletivo e formador e as relações com as instituições nacionais paritárias em relação aos níveis de escolaridade requeridos para o ingresso de soldados e os salários pagos aos soldados ingressantes. Com isto identificar a motivação que leva o candidato a buscar a inclusão no CBMSC e também o efeito da estrutura de ensino, treinamento e condicionamento na formação, habilitação e capacitação do concursado.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Avaliar a relação socioeconômica com a escolha profissional;
- b) Identificar entre os indivíduos presentes no processo formador, algumas das principais razões pelas quais se tem interesse em participar da Corporação;
- c) Cotejar as referências do material coletado no CBMSC com referências nacionais de bancos de dados pré-existentes, sobre os níveis de escolaridade requeridos e comparar salários pagos a soldados em início de carreira.

2 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA - UM POUCO DA HISTÓRIA

"VIDA ALHEIA e RIQUEZAS SALVAR!" Este é o lema do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, uma instituição fortemente consolidada no estado. Criada em 16 de setembro de 1919, pela Lei Estadual nº 1.288 sancionada pelo então Governador do Estado, Dr. Hercílio Luz, como Seção de Bombeiros, constituída de integrantes da então Força Pública. Foi ativada em 26 de setembro de 1926, à época, registrado em ata desta maneira:

Aos vinte e seis dias do mês de setembro do ano de mil novecentos e vinte e seis, às dez horas, à Rua Tenente Silveira, com a presença do Exmo. Sr. Coronel Antônio Vicente Bulcão Viana, no exercício do cargo de Governador do Estado, das altas autoridades civis, do Sr. Coronel Pedro Lopes Vieira, oficialidade da Força Pública, representantes da imprensa e outras pessoas gradadas, foi declarado, pelo Exmo. Sr. Governador, estar inaugurada a primeira Seção de Bombeiros da Cidade de Florianópolis.

A Seção terá presentemente um efetivo de vinte e sete Praças e um Oficial tirados dos Quadros da Força Pública e que desde quinze do corrente começaram a receber instrução técnica ministrada pelo Oficial para tal fim contratado no Corpo de Bombeiros do Rio de Janeiro.

Dispõe de duas bombas a vapor, uma dita manual e uma manual cisterna, seis seções de escadas de assalto, uma de gancho para assalto em sacadas, dois aparelhos hidrantes de incêndio e ferramentas de sapa, não tendo ainda o número de mangueiras precisa e outros acessórios, que, logo que venham, permitirão o seu funcionamento regular e eficiente.

O Exmo. Sr. Coronel Governador mandou consignar na presente ata os seus agradecimentos ao preclaro estadista Dr.

Adolfo Konder, que, a seu pedido, obteve no Rio de Janeiro a parte mais importante do material necessário e por quantia relativamente insignificante, graças a seu prestígio pessoal, energia e esforço de trabalho.

E para constar das efemérides da instituição que se funda, lavrou-se esta ata, que vai assinada pelos presentes. (SANTA CATARINA, 2012b).

Ficou assim estabelecida no estado de Santa Catarina esta Corporação. Mais tarde, no dia 13 de agosto de 1958, com a instalação de uma Organização Bombeiro Militar no município de Blumenau, ocorreu à primeira descentralização da Corporação, pela criação de um Batalhão de Bombeiros Militar (BBM) naquela cidade e região, ainda que, como todos os batalhões, ligado ao órgão de direção que é o Comando-Geral em seu Estado Maior-Geral, que é o apoio às Diretorias Administrativas e de Ensino em todo o estado catarinense.

"A Lei Estadual nº 6.217, de 10 de fevereiro de 1983, criou a atual Organização Básica da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, por ser orgânico daquela Corporação" (SANTA CATARINA, 2012b), e "[...] em 13 de junho de 2003, a Emenda Constitucional nº 033, concedeu ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina - CBMSC o *status* de Organização independente, formando junto com a Polícia Militar, o grupo de Militares Estaduais" (SANTA CATARINA, 2012b). Esta Emenda Constitucional é do Estado de Santa Catarina. Sendo as Corporações de Bombeiros Militar subordinados aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios onde se situam, mas que por constituição, são Força Auxiliar e Reserva do Exército Brasileiro.

O desmembramento do Corpo de Bombeiros Militar da Polícia Militar (PM) no estado catarinense se deu pela especificidade da atividade Bombeiro Militar (BM) e por seguir uma tendência nacional, como indica a Inspeção-Geral das Polícias Militares (IGPM):

[...] Os bombeiros inicialmente eram elementos integrados às PM. O Decreto- Lei nº667, de 02 de julho de 1969 possibilitou

aos bombeiros terem o mesmo 'status' das polícias militares. A partir de 1990 os bombeiros militares começaram a separar-se das PM, criando suas próprias corporações. Atualmente, somente os estados de São Paulo, da Bahia, do Paraná e do Rio Grande do Sul ainda têm seus bombeiros integrados às polícias militares. (IGPM, 2012, grifo do autor).

A atividade bombeiril ficou definida também pela Emenda Constitucional do estado de Santa Catarina nº 033 de 13 de junho de 2003, que no artigo 8º incluí o artigo 108 na Constituição Estadual estabelecendo as competências e atribuições do CBMSC:

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.

§ 1º O Corpo de Bombeiros Militar:

I – é comandado por oficial da ativa do último posto da corporação; e

II – disporá de quadro de pessoal civil para a execução de atividades administrativas, auxiliares de apoio e de manutenção.

§ 2º Os cargos não previstos nos quadros de organização da corporação, poderão ser exercidos pelo pessoal do Corpo de Bombeiros Militar, por nomeação do Governador do Estado (SANTA CATARINA, 2005).

A base estrutural da Corporação fixa-se na hierarquia e disciplina, que é a referência militar. De acordo com o artigo 14 da Lei nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983, Estatuto dos Militares Estaduais, a hierarquia e disciplina ficam assim dispostas:

Art. 14 - A hierarquia e a disciplina são a base institucional da Polícia Militar. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.

§ 1º - A hierarquia policial militar é a ordenação de autoridade em níveis diferentes dentro da estrutura da Polícia Militar. A ordenação se faz por postos ou graduações; e dentro de um mesmo posto ou graduação, se faz pela antiguidade. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento a sequencia de autoridade.

§ 2º - Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo policial militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 3º - A disciplina e o respeito a hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias, entre policiais militares da ativa, da reserva e reformados (SANTA CATARINA, 2012h).

Há uma aproximação promovida entre os Bombeiros Militares com referência nacional através da Liga Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil (LIGABOM) onde o CBMSC e a maioria das Corporações de BM estão inseridos, e tem como principais finalidades:

- I. Participar da formulação, acompanhamento e avaliação das políticas e diretrizes nacionais relacionadas com a Defesa Civil, Segurança Pública, Defesa Social e atividades específicas dos Corpos de Bombeiros Militares, propondo medidas e ações, colaborando ainda nas suas implementações;
- II. Acompanhar, em articulação com os órgãos competentes, a implementação da política nacional de Defesa Civil, Segurança Pública e Defesa Social e contribuir para a correspondente formulação de ações em nível regional;
- III. Indicar os representantes dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil em conselhos, comissões, grupos de trabalho, audiências públicas e outros eventos promovidos em âmbito nacional;
- IV. Buscar o provimento eficaz e eficiente de ações de Defesa Civil e Segurança Pública, visando ao pleno atendimento dos anseios da sociedade para a manutenção da paz social;
- V. Promover e intensificar a aproximação com os órgãos federais pertinentes, visando à integração de esforços, no sentido do exercício de sua representatividade política e jurídica;
- VI. Promover intercâmbio com organizações nacionais e internacionais objetivando o aprimoramento técnico-profissional e

científico dos Bombeiros Militares Estaduais e do Distrito Federal.

VII. Promover estudos e pesquisas interdisciplinares nas áreas de prevenção, combate a incêndio, busca e salvamento, perícia de incêndio, socorro em emergências médicas pré-hospitalar e outros;

VIII. Apoiar a Secretaria Nacional de Defesa Civil - SNDC nas ações de atendimento a grandes sinistros no território nacional, bem como apoiar os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados e do Distrito Federal, no treinamento e logística;

IX. Promover a padronização de normas técnicas contra incêndio e pânico, busca e salvamento, perícia de incêndio, emergência pré-hospitalar, bem como a elaboração e distribuição de leituras selecionadas. (LIGABOM, 2012).

Neste ano de 2013, no que se refere ao estado de SC, são quase 3.000 bombeiros militares e uma projeção de chegar a cerca de 4.000. Existem também em torno de 300 civis² atuando em funções específicas dentro da Corporação como, por exemplo: psicólogos(as), pedagogos(as), bibliotecários(as) e outras atividades específicas, que possibilitam a atuação destes profissionais por classificação em concursos públicos específicos para a função pré determinada, podendo ser de caráter temporário ou efetivo, conforme o caso e a demanda da Corporação.

Com inclusões regulares no efetivo e o eventual estabelecimento de novas Companhias, ou Organizações Bombeiro Militar (OBM), segue-se aumentando estes números. Assim a Corporação avança tornando-se ainda mais firme, atuante, respeitada e precisa.

O CBMSC conta com vários projetos sociais para envolver e abranger toda a sociedade em faixas etárias. Estes projetos são tais como: “O programa Brigada Comunitária, o projeto Bombeiro Comunitário, o projeto Bombeiro Juvenil, o

² Sem caráter militar.

projeto Bombeiro Mirim e o projeto Golfinho.” (SANTA CATARINA, 2012e).

O programa Brigada Comunitária tem como público-alvo moradores de comunidades socialmente vulneráveis quer sejam homens ou mulheres e maiores de 18 anos de idade. Este programa tem como objetivo capacitar membros da comunidade na área de prevenção e intervenção nos casos de incêndios, acidentes domésticos ou outras emergências. O treinamento é feito através de cursos de 73 horas/aula, ministrados por profissionais e voluntários do Corpo de Bombeiros.

O projeto Bombeiro Comunitário é um projeto mais extenso, pois o curso é de 400 horas/aula. É um curso elaborado visando cidadãos, homens ou mulheres, que tenham no mínimo 18 anos, 2º grau completo, que estejam em dia com as obrigações civis e militares e que gozam de boa conduta perante a comunidade. O objetivo do curso consiste na capacitação de pessoas da comunidade na área preventiva e operativa no campo da segurança relativa à atividade do Corpo de Bombeiros, propiciando uma cultura prevencionista, interação Corpo de Bombeiros Militar e sociedade, e o sentimento de solidariedade.

O projeto Bombeiro Juvenil, para jovens entre 15 e 18 anos de idade, com autorização dos responsáveis, e que sejam aptos a participação de atividades físicas e ao ar livre, e que assumam voluntariamente o programa. O programa tem como objetivo:

[...] promover orientação **vocacional**, valorização da cidadania e inclusão social de jovens e adultos, preparando-os para atuar como agente de defesa civil e nas primeiras respostas em princípios de incêndios e primeiros socorros, mas principalmente de formar prevencionista (SANTA CATARINA, 2012e, grifo nosso).

O projeto Bombeiro Mirim é para crianças e adolescentes entre 07 a 14 anos de idade, que sejam voluntárias, devidamente autorizadas pelos responsáveis a participar, e ainda que esteja frequentando regularmente o ensino fundamental ou médio. Este programa é:

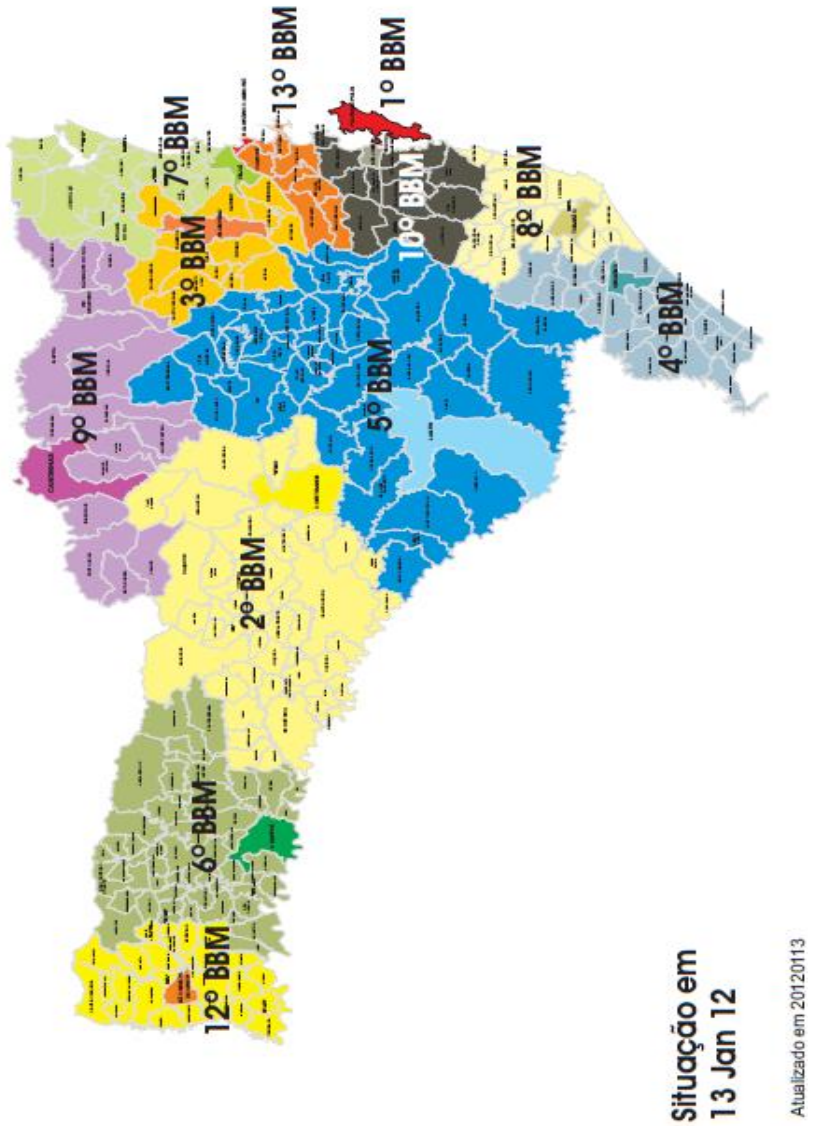
[...] para o apoio pedagógico e complementação educacional a crianças, promovido pelo CBMSC em parceria com

instituições públicas, privadas e voluntários. O curso aborda temas como: noções de prevenção contra incêndio, primeiros socorros e acidentes de trânsito (SANTA CATARINA, 2012e).

Finalmente o projeto Golfinho que desenvolve atividades anualmente, nos meses de verão, nas praias do litoral catarinense. O projeto é, basicamente, constituído de mini oficinas realizadas no próprio ambiente das praias, no período matutino, durante cinco dias consecutivos e com uma carga horária total de 10 horas. O público-alvo são crianças e adolescentes entre 07 e 14 anos que frequentem o litoral catarinense onde o projeto é realizado. Este projeto trata-se de um programa “de atividades educativas em segurança de praias onde são trabalhados os aspectos da prevenção e conscientização sobre os perigos do mar, cidadania e meio ambiente” (SANTA CATARINA, 2012e).

O CBMSC é subdividido em treze Batalhões de Bombeiro Militar (BBM), a saber: 1º BBM em Florianópolis; 2º BBM em Curitibaanos; 3º BBM em Blumenau; 4º BBM em Criciúma; 5º BBM em Lages; 6º BBM em Chapecó; 7º BBM em Itajaí; 8º BBM em Tubarão; 9º BBM em Canoinhas; 10º BBM em São José; 11º BBM Joaçaba; 12º BBM em São Miguel do Oeste; 13º BBM em Balneário Camboriú. Há também o Batalhão de Operações Aéreas (BOA), além de todos os desdobramentos de Companhias e OBM que estão subordinadas a cada região de abrangência de seu respectivo BBM, como se vê no mapa da figura 2:

Figura 2: Mapa da distribuição dos BBM e OBM em SC



A missão da Corporação está entendida assim por estes militares: "Prover e manter serviços profissionais e humanitários que garantam a proteção da vida, do patrimônio e do meio ambiente, visando proporcionar qualidade de vida a sociedade." (SANTA CATARINA, 2012c). A visão institucional de: "Ser referência e modelo de excelência na prestação de serviços de bombeiro." (SANTA CATARINA, 2012d). Deste modo esta Corporação atenta para a excelência no seu atendimento e cumprimento de suas funções e tarefas sociais.

2.1 BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS, BOMBEIROS CIVIS PROFISSIONAIS E SUAS RELAÇÕES COM OS MILITARES

Foi apresentado um pouco da Corporação CBMSC, mas esta não é a única instituição do gênero no estado. Há também uma entidade de bombeiros privados que se organizam por meio de uma associação, uma entidade denominada Bombeiros Voluntários. Esta tem principalmente cunho privado, mas que também são algumas vezes amparadas pelo município a que pertence no que tange ao local e a estrutura de seu estabelecimento, além de muitas vezes receber também subsídios do estado para garantir o seu funcionamento.

Estas entidades, ainda que se denominem voluntárias, são organizações, como anteriormente dito, privadas, que surgiram em um momento onde o estado foi relapso quanto às questões organizacionais e de legalização da Corporação Corpo de Bombeiros, e onde a iniciativa popular e privada assumiu esta incumbência e estabeleceu tais entidades de Bombeiros Voluntários, que hoje se organizam e cooperam entre si através da Associação dos Bombeiros Voluntários no Estado de Santa Catarina (ABVESC), atendendo 41 cidades no estado, segundo a informação da ABVESC que, no entanto cita 30 cidades em seu sítio eletrônico oficial, a saber: Joinville, São Bento do Sul, Jaraguá do Sul, Caçador, Concórdia, São Francisco do Sul, Seara, Ibirama, Corupá, Arabutã, Guaramirim, Ipumirim, Treze Tílias, Pomerode, Rio das Antas, Itaiópolis, Barra Velha, Irani, Lindóia do Sul, Balneário Barra do Sul, Indaial, Massaranduba, Passo de Torres, Ascurra, Lebon Regis, Presidente Getúlio, Araquari, Ilhota, Campo Belo do Sul e Jaguaruna. Em São Bento do Sul a entidade não possui serviço público, de modo que a

mesma fica dentro de uma empresa privada, e em Barra Velha há também uma unidade de Organização de Bombeiros Militar.

Ficam, portanto assim definidos pela ABVESC seus valores e princípios:

VISÃO: Ser referência nacional em organizações de bombeiros voluntários.

MISSÃO: Representar, congregar e promover as associações de Bombeiros Voluntários do Estado de Santa Catarina.

FUNÇÃO SOCIAL: Orientar, apoiar, (viabilizar, promover), organizar, capacitar, fiscalizar e representar os bombeiros voluntários de SC.

PRINCÍPIOS: Voluntariedade; Comprometimento; Envolvimento; Responsabilidade; Ética e transparência; Valorização social; Planejamento e gestão participativa; Profissionalismo; Solidariedade. (ABVESC, 2012).

Diferentemente do CBMSC onde há necessidade de concurso público e um processo de ensino e treinamento para a formação dos bombeiros militares, a formação nas entidades de Bombeiros Voluntários tem alguma autonomia entre si para a realização de cursos para formação básica ou aprimoramentos, além de autonomia para dispensas e contratações no efetivo, como é próprio de instituições privadas. Podemos citar como exemplo, a chamada para inscrições para o curso de formação de Bombeiros Voluntários em Jaraguá do Sul onde a estrutura do curso foi divulgada da seguinte maneira:

O Centro de Capacitação de Bombeiros Voluntários de Jaraguá do Sul – CCBV, em parceria com a Faculdade de Tecnologia SENAC, abre as inscrições para o Curso de Formação de Bombeiros Voluntários. O curso terá duração de 1 ano e com carga horária total de 300hrs, aulas aos sábados das 08h – 13h, divididas em 4 unidades curriculares: O processo de trabalho do Bombeiro Voluntário (20h), Protocolos de Combate a Incêndios (100h), Protocolos de Resgates e Suporte Básico à Vida (130h),

Estágio obrigatório em situações emergenciais (50h)

O Centro de Capacitação foi instituído oficialmente em 21 de junho de 2005. Nesta data também foi firmado convênio com a Faculdade de Tecnologia SENAC e com a parceria foi possível fortalecer, multiplicar e qualificar a ação dos Bombeiros Voluntários no ensino por competência, investindo em capacitação. Desde então, foram formados mais de 187 novos Bombeiros Voluntários em Jaraguá do Sul.

[...] Requisitos de acesso: Idade mínima: 18 anos completos; Escolaridade mínima: Ensino médio completo; Estar em dia com serviço militar; Atestado médico (aptidão física); Atestado de bons antecedentes (Estadual e Federal). (BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE JARAGUÁ DO SUL - SC, 2012).

A atuação destes profissionais merece consideração pelo desprendimento e envolvimento social, no entanto estas entidades estão distanciadas da regulamentação e da fiscalização do Estado que deveria ser realizada através de instituição reconhecida por este Estado, no caso específico, a instituição reconhecida pelo Estado é o CBMSC.

Quanto às relações entre o CBMSC e os Bombeiros Voluntários, segundo o Tenente-Coronel BM Altair Francisco Lacowicz, comandante do 9º BBM, em Canoinhas - SC e Coordenador Estadual de Programas Comunitários do CBMSC, nunca houve uma relação oficial entre a instituição CBMSC e as entidades associadas de bombeiros privados que se intitulam Bombeiros Voluntários, ou uma ligação histórica como precedente de uma bifurcação. Este não foi o caso. Instituições, entidades ou organizações com históricos, formação e constituição totalmente diversos e sem qualquer relação entre si, o que na opinião deste comandante, segundo o caráter privado e remunerado da maioria dos integrantes das equipes de serviços diários, deveriam ser denominados como "Brigadistas", "Bombeiros Civis" ou ainda "Agentes Municipais de Defesa Civil", no caso de ser agente público municipal. O que não diminui a importância e o envolvimento destes profissionais em atividades

de auxílio ao Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU), a aeroportos, a autopistas e a atuações como brigadistas particulares.

A falta de gerência e fiscalização destas entidades de Bombeiros Voluntários (privados na realidade) no exercício de funções públicas é uma questão contraditória, de acordo com a opinião do comandante.

A relação não existe, principalmente, a partir das organizações de Bombeiros Voluntários - bombeiros privados - segundo o Tenente-Coronel BM Altair. Não há, assim, parceria, fiscalização e treinamento a partir do CBMSC, entendido pelos Bombeiros Militares, como sendo uma "força paramilitar" e não legal, "sendo à margem da lei a atuação no serviço público dos bombeiros privados que se intitulam voluntários" e também de que "falta regulamentação para os bombeiros privados" (LACOWICZ, 2012).

O que se difere em muito da formação de Bombeiros Civis Profissionais (BCP) ou Agentes Municipais de Defesa Civil, devido parceria existente entre os municípios - com o efetivo pessoal - e o CBMSC - que dá o uniforme, o treinamento e a capacitação para funcionários públicos da esfera municipal.

Os BCP são subsidiados pelos municípios e treinados e qualificados pelo CBMSC. Estes atuam em uma organização mista entre o Corpo de Bombeiros Militar e Município, como é o caso ocorrente em 97 dos municípios do estado catarinense.

Destaca-se que não se devem confundir o BCP com o projeto Bombeiro Comunitário, do próprio CBMSC, qualificador exclusivo de voluntários civis para a atuação em todas as ocorrências de urgência, principalmente em áreas de maior vulnerabilidade - estes sim voluntários de fato.

3 O CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR DE SANTA CATARINA

O Centro de Ensino Bombeiro Militar de Santa Catarina é a Diretoria de Ensino subordinada ao Estado-Maior do CBMSC, como são também as Diretorias Administrativas.

Está situado na cidade de Florianópolis - SC, no bairro Trindade, conforme pode ser notado, por sua estrutura, nas Figuras 3, 4, 5, 6 e 7:

Figura 3: Pavilhão principal, viaturas e ginásio (à direita)



Fonte: Arquivo pessoal do autor deste trabalho (2012)

Figura 4: Pavilhão de salas de aula e coordenação



Fonte: Arquivo pessoal do autor deste trabalho (2012)

Figura 5: Pavilhão da biblioteca e auditório



Fonte: Arquivo pessoal do autor deste trabalho (2012)

Figura 6: Torre para treinamentos e guarita de entrada (à direita)



Fonte: Arquivo pessoal do autor deste trabalho (2012)

Figura 7: Container para treinamentos



Fonte: Arquivo pessoal do autor deste trabalho (2012)

É o CEBMSC responsável pelo processo formador dos bombeiros militares. Formador do militar e responsável pela disseminação dos fundamentos militar e bombeiril - hierarquia e disciplina - nos ingressantes. Suas atribuições ficam assim definidas e melhor esclarecidas pelos próprios Bombeiros Militar:

O Centro de Ensino Bombeiro Militar é o órgão responsável pela formação de Bombeiros Militares do Estado. Inaugurou suas atividades em dezembro de 2004 e possui o desafio de formar profissionais capacitados tecnicamente para atuar em ocorrências eminentemente de bombeiros como combate a incêndio; Atendimento pré-hospitalar; resgate veicular; salvamento aquático, subaquático e em alturas; resgate em ambientes confinados e em estruturas colapsadas, além de uma base sólida de legislação aplicada à atividade de Bombeiro Militar. Além das atividades operacionais típicas de salvamento e resgate, o Centro de Ensino também forma seus profissionais com informações que possibilitam a análise de projetos de edificações e eventos, bem como as vistorias de rotina, que garantem a segurança dos moradores e do público. Atualmente o Centro de Ensino oferece os cursos de **Formação de Soldado**, Formação de Cabo, Aperfeiçoamento de Sargento e **Formação de Oficiais**. (SANTA CATARINA, 2012a, grifos nossos).

3.1 O ENSINO E FORMAÇÃO DO MILITAR

O ensino militar, neste caso específico, o de formação para bombeiro está fortemente embasado nos princípios de hierarquia e disciplina, assim como honra e ordem, ser comandado e aprender a comandar. Como exemplo, temos a epígrafe encontrada na entrada do pavilhão de salas de aula do CEBMSC e vista na figura 8 a seguir.

Figura 8: Epígrafe encontrada na entrada do pavilhão de salas de aula do CEBMSC



Fonte: Arquivo pessoal do autor deste trabalho (2012)

Deste modelo tradicional, oriundo da época dos romanos numa marca histórica denominado por Arendt (2000) como conceitos que se instalaram na lacuna entre passado e futuro e que "[...] esta lacuna foi transposta por aquilo que, desde os romanos, chamamos de tradição." (ARENDR, 2000, p.40). Esta tradição há não muito tempo, era igualmente percebida em diversos segmentos da sociedade como, por exemplo: nos colégios, hospitais e até mesmo na família. Contudo esta tradição com o avanço da época moderna tem se esgarçado, a ponto de trazer rompimentos entre passado e futuro tornando-se "realidade tangível e perplexidade para todos, isto é, um fato de importância política." (ARENDR, 2000, p.40).

Estes rompimentos que geram novos conceitos em meio a instituições tidas como tradicional, como a família, por exemplo, mudaram e mudam características da sociedade atual. Contudo o modelo de ensino, condicionamento e treinamento militar permaneceram rigorosos quanto aos métodos, ainda que modernizado pelos avanços tecnológicos.

Esta estrutura promove um ambiente amistoso e cordial, mas de contenção. O interesse em fazer parte desta Corporação

evidencia a solidez do processo formador e de capacitação. Será que a busca do indivíduo por uma identidade promove o sucesso? Ou o sucesso se dá pela identidade bombeiril alcançada na Corporação? Para Natividade (2009), a identidade de Bombeiro Militar vai além do espaço organizacional, invade a vida pessoal, demonstrando deste modo que a identidade profissional não pode ser vista como uma parcela isolada deste sujeito, mas como uma das facetas desse ser total. É, então, por uma identificação que se busca ingresso na Corporação? Acredito que sim, pois "em relação aos fatores que influenciaram a escolha profissional, destacam-se os itens relacionados ao conteúdo da profissão: 'atender e ajudar as pessoas', 'gosta da vida de militar' e 'sempre quis ser bombeiro (sonho de criança)'" (NATIVIDADE, 2009, p.415). Cabe considerar que há reclamações da organização e das condições de serviço, mas em seu estudo Natividade aponta para um orgulho e uma realização com a atividade profissional evidenciada pelos informantes bombeiros. "Se a imagem da profissão não foi necessariamente um elemento central no momento da escolha para estes sujeitos, podemos, com certeza, afirmar que ela é um forte motivo de orgulho pessoal e profissional" (NATIVIDADE; BRASIL, 2006, p.42).

Ainda que se intente a entrada na Corporação por identificação, há o processo formador, condicionador. Aí retornamos a tradição, tratada por Arendt, (2000), mas neste caso, em se tratando de condicionamento, quem nos apoia é Foucault, abordando disciplinas como uma "arte do corpo humano" aumentando habilidades e sujeição, proporcionalmente,

[...] Forma-se então uma política das coerções que são um trabalho sobre o corpo, uma manipulação calculada de seus elementos, de seus gestos, de seus comportamentos. O corpo humano entra numa maquinaria de poder que o esquadrinha, o desarticula e o recompõe. Uma "anatomia política", que é também igualmente uma "mecânica do poder", está nascendo; ela define como se pode ter domínio sobre o corpo dos outros, não simplesmente para que façam o que se quer, mas para que operem como se quer, com as

técnicas, segundo a rapidez e a eficácia que se determina. A disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos "dóceis". (FOUCAULT, 2009, p.127, grifos do autor.).

"Um corpo disciplinado é à base de um gesto eficiente" (FOUCAULT, 2009, p.139). Repetir, repetir e repetir até ser automático, e haver interação corpo objeto, corpo arma, corpo máquina. Então Natividade (2009) relata que na construção da identidade há o que a população civil³ diz a respeito destes profissionais militares, "profissionais que estão sempre prontos a atender', 'educados', 'profissionais úteis na sociedade' e também como 'heróis'" (p.415) sendo vistos assim pela sociedade, acabam por fim eles mesmos se vendo desta maneira. "Na construção da identidade é necessário que o próprio sujeito se reconheça no papel que exerce como igualmente percebe que o outro também lhe reconhece nesse papel." (p.415). A autocobrança sobre tudo a cerca da infalibilidade, é geradora de estresse, mas atenuada pela satisfação encontrada na realização das ocorrências próprias destes profissionais, como indica Natividade (2009).

É preciso considerar, também, o conceito vocação para pensar nesta categoria de profissionais, conceito este desenvolvido a partir de Weber (2006), por exemplo, no capítulo "A concepção de vocação por Lutero", encontrado na obra "A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo". Este conceito é, para Weber um "[...] produto da Reforma" (p.67) e então tido como fruto da interferência de Lutero em seus escritos e na tradução da Bíblia para o alemão, sendo assim disseminada nas ramificações da cultura protestante. Esta interferência refere-se ao fato de que as relações com as obrigações e afazeres cotidianos deveriam ser entendidas como uma vocação divina tanto quanto a entrega monástica. Que o cumprimento das tarefas deveria ser desenvolvido com o ardor de uma chamada divina, pois assim agradar-se-ia a Deus. "Sua vocação é algo que o homem deve aceitar como uma ordem divina, à qual deveria se adaptar. Esse aspecto é mais importante que a outra

³ Sem caráter militar.

ideia, também presente, de que o trabalho vocacional era uma, ou melhor, a tarefa confiada por Deus." (WEBER, 2006, p.71, grifo do autor.) Assim o conceito que a princípio se referia a uma aceitação conformista, depois desenvolvido como paixão, quase emocional e com pouco siso pelo que se faz, depois ainda como tendência, pendor e aptidão, e por fim a conotação atual de uma tarefa de vida, de um campo definido no qual trabalhar.

Para além deste conceito, ainda em Weber (2006, grifos do autor), temos o desenvolvimento do pensamento de *desencantamento* do mundo (em relação ao mítico, ao mágico, como fundamentos da verdade sobre as ações e sobre o mundo) pelo processo de *racionalidade*, (técnica, razão e ciência) no entendimento de que a racionalidade como orientadora das ações sociais e assim constituída como uma forma de dominação. Dominação a partir da técnica e do conhecimento, o que pode ser entendido no processo de condicionamento ou treinamento militar e bombeiril.

A dominação é a formação de uma conduta que ganha estatuto de legitimidade. A obediência a determinados regras ou normas precisa estar inscrita no âmbito de uma aquiescência dos agentes. [...] 'as estruturas de dominação condicionam os agentes a crerem na própria legitimidade da dominação.' (SILVA, 2012 apud FRAGA, 1999, p. 83-84).

Para Silva (2012), "Weber encara a racionalidade como um valor que orienta as ações sociais e que se constitui como uma forma de dominação". Útil para o desenvolvimento do sistema capitalista que é também o solo fértil do sistema estatal onde se afirma a Corporação militar. "Suas concepções acerca da burocracia e dominação tornaram-se particularmente fecundas para a compreensão da sociedade capitalista moderna, do ponto de vista organizacional e do poder." (SILVA, 2012 apud Fraga, 1999, p.73). Dominação,

[...] no sentido muito geral de poder, isto é, de possibilidade de impor ao comportamento de terceiros a vontade própria, pode apresentar-se nas formas mais diversas.

[...] Por um lado, a dominação em virtude de uma constelação de interesses (especialmente em virtude de uma situação de monopólio), e, por outro, a dominação em virtude de autoridade (poder de mando e dever de obediência). [...] a última se baseia num dever de obediência, sem mais, que é considerado sem atenção a quaisquer motivos e interesse. (WEBER, 2004, p.188-189).

Parece o caso do dever de obediência, o que se encontra nas instituições militares. Trata-se também de uma relação de poder, o conhecimento, as técnicas, os métodos e a burocratização hierárquica encontrado na Corporação. Quem comanda também é comandado, “cadete, ides comandar, aprendei a obedecer⁴” (figura 8).

Passado o processo de formação, a diferenciação entre superiores e subalternos fica restrita a antiguidade, mais do que a qualquer outra coisa. No entanto,

Grande batalha se desenvolve no íntimo dos jovens alunos ou cadetes. Cabe ao comandante, instrutores e professores ajudá-los a **ABSORVER** os novos hábitos e condutas e a se **INCORPORAR** à nova hierarquia de valores, condutas e procedimentos. (NETO, 2012, grifos do autor).

Sobre o repasse dos valores, a incorporação do processo de formação, as qualidades militares e as definições de termos no militarismo, dentro do processo formador, o General Neto (2012, grifos do autor) assim define:

Atrevo-me a dizer em que moldes estas qualidades devem ser entendidas:

A DISCIPLINA: é a virtude que ensina a obedecer às ordens. Ela traduz uma escala de valores onde subordinados e superiores

⁴ Frase encontrada na entrada do pavilhão de salas de aula do CEBMSC

hierárquicos são submetidos aos mesmos preceitos regulamentares.

SUPERIORES HIERÁRQUICOS: são aqueles que ordenam, por estarem acima na escala de postos, mas que também obedecem e, juntos, trabalhando, constroem e servem, no cumprimento do dever. Na parede da velha Escola Militar do Realengo, lia-se: “Ides comandar, aprendei a obedecer”.

LEALDADE: é a sinceridade da alma amiga, que não esconde nos subterfúgios da mentira a traição aos ideais.

DEDICAÇÃO: é o afincamento no cumprimento do dever, é o zelo na execução da tarefa, é o amor ao trabalho.

RENÚNCIA: é a abdicação de facilidades no cumprimento do dever. A RENÚNCIA exige do soldado grande abnegação. Esse sacrifício leva ao heroísmo, desprendimento manifestado ao se colocar, decididamente, ao lado da satisfação do dever cumprido.

Quando o Comandante, o Chefe, o Instrutor, o Professor, conseguem fazer com que os conceitos enunciados sejam **devidamente assimilados, absorvidos e incorporados à mente e ao caráter** do jovem aluno, do cadete, ou do Aspirante a Oficial, terão atingido plenamente o grande objetivo: — a formação do verdadeiro **SOLDADO**, pois estarão formando **HOMENS**, que **porão a vontade, a lei e a razão como paradigma de sua conduta e assim conseguirão, pelo exemplo, cultivar a disciplina, a lealdade, a dedicação e a renúncia.**

Só então a Missão de Educar Estará Cumprida!...

Este inculcar de procedimentos e valores define uma característica militar e, de certa forma aprimoram pelo "Espírito Militar" as funções demandadas em meio à sociedade civil, de onde também surgem as referências e respostas a estas atividades, bem como uma "cobrança" pelo exímio cumprimento do chamado (vocalização).

Como de outra maneira que não por identificação vocacional, no sentido de disposição natural do espírito ou propensão e tendência para a profissão, se explica a sujeição a um método tão tradicional de condicionamento? Mesmo quando atualmente diversas discussões sobre individualidade como "[...] a ternura: a capacidade de perceber-se tal como é, e de receber os outros da maneira como eles são. A ternura é à base da convivência democrática" (GENTILE, 2011), estão no cenário educacional. Daí a construção de uma cultura militar, que Castro denomina de "O Espírito Militar", que unifica os militares, mas, no entanto gera certa distinção quanto aos civis, dado a demanda do processo formador.

A comparação entre o ensino na Academia e o ensino civil introduz uma série de características diferenciais que se repetem num plano mais amplo entre, "aqui dentro" e "lá fora". A entonação da voz, clara e firme; o olhar direcionado para o horizonte, e não para baixo; uma postura correta, e não curvada; uma certa "densidade" corporal - tônus muscular, relação peso X altura equilibrada; uma noção rígida de higiene corporal - usar os cabelos curtos, o uniforme impecavelmente limpo, fazer a barba todos os dias (mesmo os imberbes); um linguajar próprio. Todos esses atributos físicos e comportamentais marcam uma fronteira entre militares e paisanos que é vigiada com o máximo rigor na AMAN, sendo a causa mais frequente de punições disciplinares." (CASTRO, 2004, p.45).

Estas ações do estabelecimento da identidade bombeiril, militar, devem ser consideradas na intenção de fazer parte da Corporação, por seus candidatos. Isso é o que se supõe, mas, no entanto, pode ter alguma outra motivação que venha a suprimir a intenção de alcançar esta identidade bombeiril. Questões de pressão ou continuidade no histórico militar familiar, ou ainda questões de estabilidade profissional e financeira, por consequência, ou ainda aspiração por ascensão social, por exemplo.

3.2 A SELEÇÃO E O PROCESSO FORMADOR DO BOMBEIRO MILITAR CATARINENSE

As entradas, ou inclusões no CBMSC, referem-se a ingressos que se dão de duas maneiras apenas: para o Curso de Formação de Soldado (CFSd), com duração média de oito meses, ou para o Curso de Formação de Oficiais (CFO), com média de duração de vinte e quatro meses. Ambos, neste momento, para nível superior, sendo assim desde o ano de 2010 em SC, por ser, também, uma sequencia da tendência nacional e assim se iguala ao Distrito Federal e a outros estados como Ceará, Goiás e Amapá.

A explicação para a demanda do nível superior de educação gira em torno de que a exigência por este nível superior tem vantagens como a qualificação do efetivo no atendimento à comunidade e a possibilidade de garantir melhores salários pela capacitação especializada. Esta capacitação é sem restrição de curso de formação, podendo o candidato ser egresso de qualquer área de conhecimento. É, também, sem a necessidade de origem militar prévia para qualquer das inclusões.

Antes desta definição, a exigência do nível superior era apenas para o CFO, enquanto para o CFSd bastava-se o nível médio de educação.

Os acessos aos cursos são como já referidos, por via de concurso público específico ou para Soldado ou para Oficial, tendo edital publicado no Diário Oficial e os candidatos submetidos a questionário de investigação social, avaliações de saúde, física, intelectual e psicológica para, em sendo classificado, o candidato ter o direito de fazer o curso de formação escolhido e pretendido.

Ainda, para além das avaliações, e de ser o candidato considerado apto no questionário de investigação social, no exame de avaliação física, no exame de avaliação psicológica e ser considerado apto também no exame de saúde, segundo edital divulgado pelo Instituto de Estudos Superiores do Extremo Sul (IESES, 2012) são requisitos obrigatórios para a inclusão no CBMSC: ter nacionalidade brasileira; estar em dia com os deveres do serviço militar obrigatório, para os candidatos do sexo masculino; possuir altura não inferior a 1,60 para os candidatos do sexo feminino e 1,65 para os candidatos do sexo masculino;

possuir peso proporcional à altura, conforme preconizado pela Organização Mundial da Saúde, por meio do índice de massa corporal; ter a idade mínima de 18 (dezoito) anos completos até a data da inclusão; não ter completado a idade máxima de 30 (trinta) anos até o último dia de inscrição do concurso; não ter sido condenado por crime doloso, com sentença condenatória transitada em julgado; não exercer ou não ter exercido atividades prejudiciais ou perigosas à segurança nacional; possuir carteira nacional de habilitação no mínimo na categoria “B”; ter boa conduta comprovada por certidões das Justiças Comum (Estadual e Federal), Militar (Estadual e Federal) e Eleitoral; estar em dia com as obrigações eleitorais, mediante apresentação de certidão emitida pelo Tribunal Regional Eleitoral; possuir Curso Superior de Graduação, em qualquer área de conhecimento, reconhecido pelo Ministério da Educação ou por órgão oficial com competência delegada, mediante fotocópia autenticada de certidão de conclusão ou de diploma do curso superior; não possuir tatuagem em partes expostas ao público quando do uso de uniformes militares de qualquer modalidade. São vedadas tatuagens, pinturas ou marcas que representem símbolos ou inscrições alusivas a ideologias contrárias às instituições democráticas ou que incitem à violência ou qualquer forma de preconceito ou discriminação.

Então, não é apenas a qualificação no concurso público que faz um Bombeiro Militar, mas além desta qualificação, também o processo formador dentro da Corporação.

Estes concursos são disputados, tanto para o CFSd quanto para o CFO. Quem são estes interessados? De onde vem, em sua maioria? O concurso de CFO, por exemplo, está com uma proporção de 9,31 candidatos para uma vaga, segundo dados de inscrições em 2012, para ingressos em 2013, do IESES (2012), que é a empresa organizadora do concurso. Este índice não consta do Quadro 1, a seguir, mas por este quadro pode-se averiguar concorrências ainda maiores. Neste Quadro 1 temos a tabela de relação de inscritos e vagas desde a atuação do CEBMSC em sua plena atividade, ou seja, a partir do ano de 2005. O quadro está ainda dividido por vagas especificadas por gênero, como se dá no concurso.

Quadro 1: Relação de vagas e de candidatos inscritos por Edital (a contar do ano de 2005)



ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DIRETORIA DE PESSOAL
DIVISÃO DE SELEÇÃO, INGRESSO E ESTUDOS DE

PESSOAL

PROCESSOS SELETIVOS

Quadro de vagas e de candidatos inscritos por Edital

Ano / Curso	Curso	Edital	Inscrições	Vagas	Índice candidato / vaga
2005	CFO	001/CESIEP/2005	315	13 Masc.	24,23
2005	CFO	001/CESIEP/2005	47	2 Fem.	23,5
2006	CFSd	001/CBMSC/SSPDC/2005	4934	141 Masc.	34,99
2006	CFSd	001/CBMSC/SSPDC/2005	502	9 Fem.	55,77
2006	CFO	001/CBMSC/SSPDC/2006	651	8 Masc.	81,37
2006	CFO	001/CBMSC/SSPDC/2006	100	2 Fem.	50
2008	CFSd	001/CBMSC/SSP/2008	3396	94 Masc.	36,12
2008	CFSd	001/CBMSC/SSP/2008	286	6 Fem.	47,66
2009	CFO	001/CBMSC/SSP/2009	538	18 Masc.	29,88
2009	CFO	001/CBMSC/SSP/2009	118	2 Fem.	59
2010	CFO	001/CBMSC/SSP/2010	762	35 Masc.	21,77
2010	CFO	001/CBMSC/SSP/2010	208	4 Fem.	52

2010	CFSd	002/CBMSC/SSP/2010	389	25 Masc.	15,56
2010	CFSd	002/CBMSC/SSP/2010	112	2 Fem.	56
2011	CFSd	003/CBMSC/SSP/2010	909	66 Masc.	13,77
2011	CFSd	003/CBMSC/SSP/2010	268	4 Fem.	67
2012	CFSd	2-11-DiSIEP/DP/CBMSC	1761	235 Masc.	7,49
2012	CFSd	2-11-DiSIEP/DP/CBMSC	514	15 Fem.	34,26
2012	CFO	4-11-DiSIEP/DP/CBMSC	1678	14 Masc.	119,85
2012	CFO	4-11-DiSIEP/DP/CBMSC	179	1 Fem.	179
2013	CFSd	2-12-DiSIEP/DP/CBMSC	1827	257 Masc.	7,1
2013	CFSd	2-12-DiSIEP/DP/CBMSC	611	17 Fem.	35,94

ISABEL GAMBA PIONER – 1º Ten. BM
Chefe da DiSIEP/DP/CBMSC

Fonte: CBMSC - Diretoria de pessoal (2012).

Os concursos são divididos por números restritos e definidos de vagas para homens e vagas para mulheres, mas o processo de formação e socialização como educação secundária para originar um militar qualificado e referenciado para suas atribuições profissionais e sociais está para além das implicações sobre o indivíduo, homem ou mulher, pois na Corporação não há distinção no treinamento e no desenvolvimento das atividades mesmo depois da formação, tanto pra as mulheres quanto para os homens. No entanto há o limitador numérico por fração para indivíduos homens e mulheres.

A remuneração inicial de um bombeiro soldado, por exemplo, é de R\$ 2.435,51 sendo este sem os aditivos possíveis da categoria.

A portaria nº 218, de 09 de julho de 2012 trata das Instruções Gerais para o ensino e pesquisa no âmbito do CBMSC (IG 40-01-BM). No seu Capítulo III, trata e expõe os princípios do ensino no CBMSC desta maneira:

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

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

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

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

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

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

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

Baseado nestes princípios, no processo de formação o candidato passa por períodos onde tem conteúdos de treinamento teóricos e práticos, de período integral, mas não em regime de internato, além de se confrontar com escalas de serviço dentro da corporação conforme deliberação do comando do CEBMSC.

Para uma melhor compreensão do processo formador que ocorre de modo integral e com remuneração aos soldados alunos e cadetes em processo de capacitação e treinamento, veremos no quadro 2 a tabela de cronograma de conteúdos para o CFO previsto para um período aproximado de 24 meses:

Quadro 2: Grade curricular - CFO BM – T-2012

ÁREAS		MATÉRIAS CURRICULARES OBRIGATÓRIAS	SIGLA	Total
BASE COMUM	1	CÁLCULO APLICADO A ATIVIDADE BM	CAL	30
	2	QUÍMICA APLICADA A ATIVIDADE DE BM	QMC	45
	3	FÍSICA APLICADA A ATIVIDADE DE BM	FSC	60
	4	HISTÓRIA DO CBMSC	HCB	15
	5	HIDRÁULICA GERAL E INSTALAÇÃO HIDRÁULICA E DE BOMBEAMENTO	HGB	30
	6	ÉTICA E CIDADANIA	EC	15
	7	ESTATÍSTICA APLICADA	EST	30
	8	NORMATIZAÇÃO E METODOLOGIA CIENTÍFICA	NMC	15
	9	TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO I	TCC I	15
	10	TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO II	TCC II	30
	11	NOÇÕES DE CLIMATOLOGIA E METEOROLOGIA APLICADA	CLIM	30
	12	CHEFIA E LIDERANÇA	CHL	30
	13	ANÁLISE DE RISCOS ESTRUTURAIS I	ARE I	45
	14	ANÁLISE DE RISCOS ESTRUTURAIS II	ARE II	30
	15	CERIMONIAL, ETIQUETA E PROTOCOLO MILITAR	CER	30
	16	ARMAMENTO E TIRO I – HABILITAÇÃO REVÓLVVER .38	ATR I	40
	17	ARMAMENTO E TIRO I – HABILITAÇÃO PISTOLA .40	ATR II	30
	18	DIREITO PENAL MILITAR I	DPM I	45
	19	DIREITO PENAL MILITAR II	DPM II	45
	20	DIREITO PROCESSUAL PENAL MILITAR	DPPM	60
	21	DIREITO CONSTITUCIONAL APLICADO	DCO	30
	22	DIREITO ADMINISTRATIVO APLICADO	DAA	30
	23	TELECOMUNICAÇÕES	TLC	15
	24	GERENCIAMENTO DE ESTRESSE	GES	15
	25	PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL	PSO	30
	26	DIREITO AMBIENTAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	DAM	30
	27	PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS (FORMAÇÃO SANITÁRIA E DOCUMENTOS)	PADM	90
	28	TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO	TGA	30
	29	GESTÃO DE RISCOS E DESASTRES	GRD	30
	30	COMUNICAÇÃO SOCIAL E ORATÓRIA	CSO	30
	31	NOÇÕES DE ANATOMIA E FISIOLÓGIA SISTÊMICA APLICADA	ANA	30
	32	EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR I	EFM I	60
	33	EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR II	EFM II	60
	34	EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR III	EFM III	60

BASE ESPECÍFICA	35	EDUCAÇÃO FÍSICA MILITAR IV	EFM IV	60
	36	ORDEM UNIDA I	ODU I	60
	37	ORDEM UNIDA II	ODU II	30
	38	ORDEM UNIDA III	ODU III	30
	39	ORDEM UNIDA IV	ODU IV	45
	40	LEGISLAÇÃO E REGULAMENTO I	LGR I	60
	41	LEGISLAÇÃO E REGULAMENTO II	LGR II	60
	42	CORRESPONDÊNCIA BOMBEIRO MILITAR	CM	30
	43	INGLES INSTRUMENTAL I	ING I	60
	44	INGLES INSTRUMENTAL II	ING II	60
	45	PROTEÇÃO CIVIL	PRC	60
	46	EQUIPAMENTO MOTOMECANIZADOS	MTM	30
	47	SISTEMA INTEGRADO DE RECURSOS HUMANOS	SIRH	45
	48	ADMINISTRAÇÃO DE LOGÍSTICA APLICADA	ALOG	45
	49	ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA APLICADA	AFA	45
	50	ATENDIMENTO PRE HOSPITALAR	APH	120
	51	COMBATE A INCÊNDIO I	CIE I	45
	52	COMBATE A INCÊNDIO II	CIE II	120
	53	SALVAMENTO EM ALTURA	SALT	120
	54	SALVAMENTO AQUÁTICO	SAQ	120
	55	BUSCA TERRESTRE	BTR	120
	56	INTELIGÊNCIA BM	IBM	15
	57	OPERAÇÕES COM PRODUTOS PERIGOSOS E RADIOATIVOS	OPP	100
	58	SISTEMA DE COMANDO DE OPERAÇÕES	SCO	30
59	PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO PÚBLICO	POP	30	
60	RESGATE VEICULAR	RVE	55	
61	TÉCNICAS DE ENSINO	CTE	50	
62	SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIO I	SCI I	45	
63	SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIO II	SCI II	90	
64	SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIO III	SCI III	90	
65	SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIO IV	SCI IV	60	
66	FUNDAMENTOS DE MERGULHO AUTÔNOMO MILITAR	MRG	50	
67	OPERAÇÕES EM ESPAÇOS CONFINADOS	ECF	50	
68	BUSCA E RESGATE EM ESTRUTURAS COLAPSADAS	BREC	60	
69	COMBATE A INCÊNDIO FLORESTAL	CIF	100	
70	COMANDO, ESTADO MAIOR E PLANEJAMENTO	CMDO	45	
71	SISTEMAS DE INFORMÁTICA APLICADOS A ATIVIDADE BM	SIF	30	

	72	EXERCICIO DE ADESTRAMENTO I	TRO I	50
	73	EXERCICIO DE ADESTRAMENTO II	TRO II	50
	74	PERICIA DE INCÊNDIO	PER	90
	75	GESTÃO DE BOMBEIRO COMUNITÁRIO	GBC	30
SUBTOTAL DAS DISCIPLINAS GERAL OBRIGATÓRIA				3695
DISCIPLINA POR SEMESTRE				75
A DISPOSIÇÃO DA DIRETORIA				200
ESTÁGIO ADMINISTRATIVO SUPERVISIONADO				270
ESTÁGIO OPERACIONAL SUPERVISIONADO				270

Fonte: CBMSC - CEBMSC (2012)

No quadro 3, a seguir, temos a tabela de cronograma de conteúdos para o CFSd que tem previsão de realização num período de 08 meses, também de forma integral, como já referido:

Quadro 3: Espelho do currículo do curso de formação de soldados 2012

	ÁREA	DISCIPLINA	CH	CHI
BASE COMUM	MISSÃO BOMBEIRO	Sistema de Segurança Pública no Brasil	10	70
		Ética e cidadania	10	70
		Carga horária de missão bombeiro	20	140
	ÁREA	DISCIPLINA		
	CULTURA INSTITUCIONAL	Ordem Unida	80	970
		Legislação e Regulamentos	50	310
		Artigo Científico	5	
		Carga horária de cultura institucional	135	1280
	ÁREA	DISCIPLINA		
	DIREITO APLICADO A ATIVIDADE BM	Direito Militar (DPM e DPPM)	35	220
		Direito Aplicado a Atividade BM	35	220
		Carga horária de direito aplicado	70	440
ÁREA	DISCIPLINA	CH	CHI	
LINGUAGEM E INFORMAÇÃO	Telecomunicações	15	100	
	Informática aplicada ao CBMSC	20	130	
	Carga horária de linguagem e informação	35	230	

	ÁREA	DISCIPLINA			
	EFICÁCIA PESSOAL	Educação Física	120	1450	
		Gerenciamento do estresse na atividade BM	15	100	
		Carga horária de eficácia pessoal	135	1550	
CARGA HORÁRIA TOTAL DA BASE COMUM			395	3640	
BASE ESPECÍFICA	ÁREA	DISCIPLINA	CH	CHI	
	SALVAMENTO	Atendimento pré-hospitalar	120	4330	
		Resgate veicular	55	1990	
		Salvamento Aquático	120	4330	
		Salvamento em altura	80	2890	
		Busca e resgate em estruturas colapsadas e espaços confinados	30	730	
		Busca terrestre	50	1810	
		Produtos perigosos (primeira resposta)	20	250	
		Carga horária de Salvamento	475	16330	
	COMBATE A INCÊNDIO	Combate a incêndio I (Teoria)	30	190	
		Combate a incêndio II (Prática)	120	4330	
		Introdução a perícia	25	160	
		Carga horária de Combate a Incêndio	175	4680	
	PREVENÇÃO	Segurança Contra Incêndios	100	3610	
		Carga horária de Prevenção	100	3610	
	TECNOLOGIA NA ATIVIDADE DE BOMBEIRO	Condução de Viaturas de Emergência	50	610	
		Motomecanização	25	160	
		Armamento e tiro (habilitação revólver .38)	40	970	
		Carga horária de Tecnologia na atividade BM	115	1740	
	EXERCÍCIO DE ADESTRAMENTO	Treinamento Operacional	50	900	
	CARGA HORÁRIA TOTAL DA BASE ESPECÍFICA			915	27260
	CARGA HORÁRIA CURRICULAR			1310	30900
	ESTÁGIO OPERACIONAL			150	2700
BANCA DE PROVA			-	132	
À DISPOSIÇÃO DA DIREÇÃO			40	-	
CARGA HORÁRIA TOTAL			1500	33732	

Fonte: CBMSC - CEBMSC (2012)

Assim fica a disposição do treinamento e da capacitação destes profissionais, podendo ocorrer variações pouco significativas entre os últimos cursos realizados. A estes militares entregues e engajados, cabe o reconhecimento e um olhar criterioso deste processo formador.

4 METODOLOGIA APLICADA

A metodologia caracteriza, descreve e permite que se apresente como será realizada e organizada a pesquisa. Dessa forma, esta seção apresentará a característica, as abordagens, a amostra e o instrumento definido para alcançar os objetivos propostos no trabalho bem como o método de análise dos dados.

4.1 DELIMITAÇÃO DO PERÍODO

Para a delimitação do período considera-se que as atividades no CEBMSC iniciaram em dezembro de 2004, ainda recente no processo de desmembramento da PM do estado, processo que ocorreu em junho do ano anterior pela Emenda Constitucional do Estado de SC nº 033, que concedeu ao CEBMSC o *status* de organização independente, formando juntamente com a PM, o grupo de Militares Estaduais. E a implantação do Centro de Ensino, agora definitivamente com especificação da função bombeiro, o que anteriormente acontecia também por meio de concurso público e por processo de treinamento, mas relacionado com a Polícia Militar do Estado de Santa Catarina.

Então o ano base para busca retroativa de comparações será 2005. Porém a análise se dará quanto aos concursos e cursos do ano de 2012, onde a Corporação já há tempos, esta emancipada da Polícia Militar no Estado de Santa Catarina, e o CEBMSC encontra-se em pleno funcionamento treinando especificamente bombeiros.

O estudo será realizado exclusivamente no único CEBMSC, à Rua Lauro Linhares, 1213, no bairro Trindade na cidade de Florianópolis - SC.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O tipo de pesquisa para realização do trabalho pode ser classificado da seguinte forma: Quanto aos objetivos e quanto aos procedimentos técnicos. Sendo que assim ficam sequencialmente discorridos.

4.2.1 Quanto aos objetivos

Levando-se em conta as inclusões realizadas no CEBMSC e a intenção de traçar o perfil dos candidatos e ingressantes no CBMSC e ainda uma análise dos concluintes do processo de ensino e treinamento, será realizada uma pesquisa que "[...] tem como objetivo primordial a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas características está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tal como o questionário" (SANTA CATARINA, 2010, p.9), ou seja, será por uma aplicação de questionários promovendo um censo.

Com este tipo de pesquisa temos como descrever características dos grupos (idade, sexo, perfil econômico, procedência etc.), como também a descrição do processo educacional e de treinamento na organização e o estudo do nível de atendimento da Corporação, levantando opiniões, da população pesquisada por este censo.

4.2.2 Quanto aos procedimentos técnicos

O procedimento utilizado trata-se de levantamento, que é a interrogação direta das pessoas cujo comportamento e opinião se desejam analisar. Procedendo-se à solicitação de informações de um grupo recenseado de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obter-se as conclusões correspondentes aos dados coletados.

Alguns cuidados foram tomados para este levantamento, considerando que se trata de uma organização hierárquica, mesmo que em uma população (efetivo de alunos em cursos) relativamente pequena, tentou-se evitar a "restrição da população" que é um exemplo de fenômeno sociológico causado por uma irrelevância cometida pelo entrevistador, pelo fato de neste caso ter sido terceirizado alguma parte da aplicação do questionário, ficando-se sem o controle mais abrangente dos dados coletados, como sugere Becker (1999). No entanto a população referente ao CFO, ingressantes ou concluintes, foi totalmente abrangida suprimindo assim esta possível "restrição da população". E ainda atentou-se para questões como o *bias*⁵

⁵ *Bias*: palavra inglesa que significa tendência, inclinação, influência, favoritismo; na estatística como sinônimo de *viés* para designar qualquer comentário ou análise que seja tendenciosa.

possivelmente causada pelo que o autor define como "esta *hierarquia de credibilidade* parece-me ser um traço característico de toda as organizações hierárquicas." (BECKER, 1999, p.32 grifo do autor).

Esta análise nos diz como evitar ficar de um lado ou de outro inconscientemente. Na medida em que sabemos o que estamos fazendo em vez de fazê-lo ao acaso, podemos dizer que temos como evitar o problema. Porém, na medida em que o problema surge a partir da nossa preocupação com as acusações feitas pelas pessoas estudadas, jamais conseguiremos evitá-lo. (BECKER, 1999, p.32)

Outro procedimento adotado foi o de entrevistas com informantes para captar as explicações e interpretações do que ocorre naquela realidade. Fazendo parte deste método, constituído pelo caráter constitutivo do *olhar*, do *ouvir* e do *escrever* chamada "teoria social" por Giddens, como aponta Oliveira (1998, p.18, grifo do autor), onde o olhar, o ouvir e o escrever,

[...] em um segundo momento – marcado por nossa inserção nas ciências sociais –, essas "faculdades" ou, melhor dizendo, esses *atos cognitivos* delas decorrentes assumem um sentido todo particular, de natureza epistêmica, uma vez que é com tais atos que logramos construir nosso saber.

"O uso da *imagem fotografada* num contexto de produção do conhecimento" (GROISMAN, 2006, p.123 grifo do autor), foi utilizado para ambientar o leitor e para elucidar que a construção destes "[...]olhares' são formados e informados *trajetorialmente*" (GROISMAN, 2006, p.123, grifo do autor), a fim de dar suporte a coleta de registros de um percurso e marcos de certos encontros.

Será assim, neste sentido, também uma pesquisa *qualitativa* de onde a cautela com "cada paradigma interpretativo exige esforços específicos do pesquisador, incluindo as questões que ele propõe e as interpretações que traz para elas." (DENZIN; LINCOLN, 2006, p.34).

4.3 CENSO E POPULAÇÃO

A pesquisa é realizada por investigação de documentos e informativos da própria Corporação no ano de 2012.

Quanto às entrevistas e a aplicação dos questionários referidos nos procedimentos se deu com os soldados alunos e cadetes que ingressaram ou que são formandos no ano de 2012. Assim abrangendo as duas pontas do processo de formação.

Para alcançar os resultados das aplicações dos questionários analisados foi elaborado um censo para os Cursos de Formação de Oficiais, ingressantes e concluintes, por se tratarem de turmas de fácil abrangência total.

No caso do CFSd por ser uma turma maior e dividida em momentos do treinamento, sendo dificultado o alcance total da turma nos momentos das aplicações dos questionários, o censo foi realizado na proporção de 73 questionários aplicados em uma população do universo total de 123 alunos na turma, sendo coberto então 60% deste universo dos soldados alunos do CFSd 2012.

4.4 MÉTODO DE ANÁLISE DOS DADOS E O INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O método, segundo Garcia (1998), representa um procedimento racional e ordenado, constituído por instrumentos básicos, que implica utilizar a reflexão e a experimentação, para proceder ao longo do caminho e alcançar os objetivos preestabelecidos no planejamento da pesquisa.

Para Marconi e Lakatos (1991), os métodos podem ser subdivididos em métodos de abordagem e métodos de procedimentos.

4.4.1 Método de abordagem

Quanto ao método de abordagem, dedutivo, que parte de teorias e leis mais gerais para a busca de ocorrências de fenômenos particulares.

4.4.2 Método de procedimento

Estatístico, no sentido em que se referem a números, percentuais, análises estatísticas e probabilidades. Estes estão relacionados à pesquisa quantitativa. "O método estatístico se desenvolve com dois termos principais: população e universo." (SANTA CATARINA, 2010, p.11). Este método se fundamenta nos conjuntos de procedimentos apoiados na teoria da amostragem e, assim, é indispensável no estudo dos aspectos da realidade social em que se mediu o grau de correlação entre fenômenos, como afirma Fachin (2001). Neste caso os dados estatísticos puderam ser não por uma relação de abrangência, mas por um censo total em relação aos CFO, iniciantes e concluintes e de ampla abrangência quanto ao CFSd presente no CEBMSC no ano de 2012.

4.5 TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS

Para o desenvolvimento da pesquisa uma forma de coleta de dados utilizada foi a de dados secundários, pois se tratam de dados já disponíveis referentes à leitura ou pesquisa bibliográfica, pois se utilizou de publicações, periódicos, informativos e documentos da própria Corporação, e também dispostos nas redes eletrônicas.

Outra forma e mecanismo de coleta de dados foi o de dados primários, pois se refere a dados que ainda não sofreram estudo e análise. Para esta coleta, se utilizou questionário com questões fechadas e semiabertas, entrevista e observação dirigida com o uso de imagem fotografada.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Neste capítulo desdobram-se as ocorrências e frequências encontradas por tratamento estatístico dos dados coletados através da aplicação do questionário que se encontra, integralmente, no apêndice 01 deste trabalho. Assim também como trata dos comparativos entre a Corporação Bombeiro Militar catarinense e seus pares no território nacional, quanto aos salários pagos para soldados iniciantes nas corporações e quanto ao nível de escolaridade requerido por cada Corporação.

O questionário visou avaliar o perfil socioeconômico dos ingressantes na Corporação em Santa Catarina - sejam soldados alunos (do CFSd) ou cadetes (do CFO) - o processo formador e de inculcação do sistema militar, e também a motivação da busca pela Corporação catarinense.

Finalmente correlacionar etapas do processo por questionar turmas que se encontram em diferentes etapas do curso formador.

5.1 CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS 2012 - INICIANTES

Quanto ao curso de Formação de Oficiais que estão na etapa considerada pelo questionário como metade inicial, ou seja, que ainda não chegaram à metade do curso inteiro, destes cadetes obteve-se participação integral em relação à turma quanto ao questionário. Em relação ao tratamento estatístico elaborado sobre os dados coletados por questionário aplicado, estes tratamentos, bem como os comentários livres de questões abertas, encontram-se integralmente no anexo 1 (p.115) deste trabalho.

Esta turma é integralmente masculina e conta com 21 membros. Considerando o fato de que os praças⁶ do bombeiro podem a qualquer tempo fazerem o concurso para ingressarem na carreira de oficiais, ainda assim a turma é considerada uma turma jovem com 76% sendo categorizados entre 21 e 29 anos de idade.

É uma turma tem 20 cadetes que se autoconsideram brancos quanto à cútis, e um negro.

⁶ Como se denominam militares sem patente de grau de Oficial.

Embora de uma maneira equilibrada, a maioria dos cadetes é de outro estado de origem, que não SC, numa proporção de 57% a 43% entre os de outros estados e os catarinenses. De maioria, quanto à origem estadual, de sul rio-grandenses, ainda que haja mais cinco representações de outros estados brasileiros.

No entanto, isto é uma referência a origem, mas quanto ao domicílio anterior ao concurso estes números se alteram constando de apenas 14% com procedência de outro estado brasileiro. Ainda neste item é preciso considerar que a maioria dos cadetes estava já na região da Grande Florianópolis com representação de 48%, e ainda 19% oriundos da região sul do estado, e 10% do Norte e outros 10% do Oeste.

Destes cadetes 62% estão casados ou em união estável, e 38% solteiros, mas ainda a maioria (81%) sem filhos dependentes.

Quinze diferentes profissões foram declaradas, sendo que a maior parte exercida a mais de cinco anos (45%) pelos cadetes, e destas profissões 43% tem relação com o militarismo, apontando para uma manutenção na carreira militar, embora se mudando a categoria.

Com base no salário mínimo⁷, a maior parte dos cadetes, 57% considerou que a renda familiar antes do ingresso na corporação é de cinco ou mais salários (maior que R\$ 3.110,00), e do total 14% ainda maior que dez salários (maior que R\$ 6.220,00). Com isto é possível observar que a carreira militar de Oficial é bastante atrativa quanto à manutenção da camada social, considerando a origem, pelo menos do ponto de vista salarial, dos cadetes. A impressão de se manter uma origem militar, por outro lado, pelo menos nesta turma, parece não ter consistência, pois 64% dizem não ter militares entre parentes próximos.

Avaliando o grau de instrução paterna se propunha averiguar também uma possível origem militar, tradicional e patriarcal, no entanto com os números acima esta hipótese não se firmou, mas uma percepção diferente foi possível

⁷ Salário mínimo de R\$ 622,00 segundo a Presidência da República através do Decreto nº 7.655, de 23 de dezembro de 2011, Publicado no Diário Oficial da União, Edição nº 247, Seção I, página 05, dia 26 de dezembro de 2011.

considerando que neste item a resposta foi de 57% para nível de escolaridade paterna entre o superior e o pós-graduado, por associação, melhor renda familiar e interesse na manutenção da camada social de onde se oriunda.

Por edital, os candidatos devem possuir o nível superior para concorrerem as vagas no CFO, recorrentemente no CFSd, que anteriormente se valia do ensino médio, o número de inscritos já com nível superior era muito elevado, fator que facilitou a decisão pela exigência de nível superior para o CFSd. Isto para apontar que nesta turma de CFO a tendência parece se manter, considerando que 41% já possui uma pós-graduação, ou seja uma formação para os concorrentes cada vez mais qualificada.

A formação do nível superior é equilibrada no que se refere à natureza da instituição de ensino superior do curso realizado, sendo 52% de origem pública e 48% de origem privada. Considerando que não há exigência para o curso de formação prévia, este item é bastante equilibrado quanto à área do curso de formação, não sendo a diferença escalonar de uma a outra área nunca maior do que 5%, não havendo grande disparidade.

Ainda que seja amplamente difundida pela mídia a opção de curso de formação à distância, neste caso sim, o curso presencial é amplamente superior com 95% do apontamento feito pelos cadetes.

Quanto à recorrência de tentativas de ingresso na corporação, nesta turma os persistentes foram 33%, sendo que destes 24% já havia tentado outra única vez. De toda a turma, 67% ingressaram já na primeira participação do concurso.

Quanto à divulgação, ou melhor, a forma como se teve conhecimento do concurso para ingresso na corporação, a internet foi a grande ferramenta (76%). Completando as possibilidades de obtenção da informação da realização do concurso só mais um item foi mencionado, ou seja, por meio de um amigo ou conhecido (24%), demonstrando serem estas as mais funcionais ferramentas de divulgação.

Considerando valoração escalonar (de 5 a 1), sendo 5 mais importante e 1 menos, e considerando também a frequência de cada item quanto a motivação da escolha pelo ingresso na corporação as respostas foram as seguintes: 21% estabilidade (segurança) profissional, 18% salário - boa remuneração. É

maioria considerando os números gerais, chegando a 39% da valoração desmistificando assim o *imaginário* popular referente a atividade bombeiril por altruísmo e vocação, sendo esta representação marcante quanto a preocupação em relação a construção de uma carreira pública de estabilidade entre os pretensos Oficiais BM, ainda que no entanto 20% citou ajudar e, ou atender outras pessoas e ainda 13% mencionou vocação como opção de escolha, estes dois itens juntos correspondem a 33% da valoração, mas estando consideravelmente atrás de questões financeiras e econômicas, se considerados separadamente cada item.

Segue-se considerar que há sentimentos de altruísmo e uma espécie de espectro de realização na profissão na Corporação, o que deve ser mais bem avaliado numa futura análise. No entanto, estas questões estão notoriamente seguidas pela solidez da carreira e estabilidade financeira adquirida na Corporação. Apontando para um interesse, ou de ascensão ou de manutenção na camada social e prestígio social, que é também alcançado nos postos de Oficiais militares. É preciso ressaltar que é uma questão valorativa, e outros itens foram citados. Menciono aqui os de maior referência e valoração apontados pelos cadetes desta turma que se projetam em futuros profissionais da área. Os demais itens, bem como os demais tratamentos estatísticos e gráficos podem ser vistos integralmente no Anexo 1 (p.115) deste trabalho.

A escolha pela carreira, pelo que é apontado pelos dados, é bem consistente quando se leva em conta a opção de poder voltar e optar por outra carreira ou profissão. 76% dos opinantes dizem que "de jeito nenhum" optariam por outra carreira, mesmo se tratando de cadetes iniciantes no processo de formação, mesmo considerando acréscimo salarial para deixar a Corporação, 76% não sairiam segundo suas respostas. No entanto é baixa a participação destes cadetes em atividades prévias do CBMSC acessíveis a comunidade tendo apenas 10% destes envolvidos com alguma atividade anterior.

No que se refere a instalações, especificamente do CEBMSC, a primeira impressão é a que fica segundo os dados apontados no questionário: 48%, sendo a maioria, considerou regular a primeira impressão quanto às instalações do CEBMSC e conhecendo melhor estas instalações as opiniões mudaram,

mas considerou-se regular, também por maioria, a classificação da estrutura do CEBMSC sendo 62% os que assim a definem.

Quanto a relações interpessoais o ambiente é visto como amigável, sendo que 96% dos opinantes consideraram as relações com os companheiros de processo de formação entre "de união" e "de companheirismo". O que fica demonstrado claramente quanto ao item - "5.5 quando esteve com dificuldades, a quem você recorreu?" - e 85% respondeu que procurou auxílio com colegas de curso, apontando assim para este ambiente favorável ao companheirismo.

O ambiente, no entanto, é ambiente militar. Reflexo direto do comprometimento com os valores militares da Corporação pode ser visto na opinião de 95% dos cadetes que consideram as cobranças relativas à disciplina entre "muito rígida" e "rígida" resultando em punições disciplinares a 86% da turma, quer poucas, algumas ou várias vezes. O processo de inculcar os valores militares é intenso. A formação do caráter militar custa aos cadetes punições para a adequação, e estas punições para 33% deles foi considerada injusta e para mais 14% severa, demonstrando a rigidez do sistema e da condução do processo formador. Ainda assim, 48% dos opinantes não pensam em desistir, sendo estes os que sozinhos definem a maioria, mas ainda 52% somados os que pensaram poucas ou algumas vezes em desistir durante o processo, mas não há os que várias vezes pensaram em desistir. É sem dúvidas um processo árduo, com dura jornada de treinamento e assimilação e rígida cobrança hierárquica e disciplinar, no entanto a persistência parece aí ser fortalecida.

A profissão/função demonstra mesmo exercer fascínio considerando tranquilidade e motivação como os dois itens mais mencionados quanto ao que se sente durante os treinamentos do processo formador. Com uma jornada densa e transmissão contínua de informações para formação os conteúdos foram considerados de assimilação e aprendizagem confusos e instrutores entre monótonos e confusos pelos cadetes gerando uma parcial (67%) correspondência quanto às expectativas profissionais e militares. Quanto ao período, que é intenso de aulas e treinamentos, foi considerado excessivo por 38% dos cadetes. Mas a maioria (57%) considera suficiente para a assimilação e formação este período do curso.

Referentemente aos livres comentários dos cadetes (p.132), que podem ser integralmente encontrados no anexo 01 do trabalho, as questões de disciplina, comprometimento, seriedade, companheirismo e tratamentos interpessoais são os mais marcantes e repetidamente citados, além de um olhar diferenciado para questões familiares que acabam, por sua vez, sendo enaltecidos e valorizados. Estes são os efeitos maiores deste processo formador e de capacitação destes profissionais, deixando marcas e afirmações resultantes de um processo impregnado de valores e comprometimentos vistos fortemente nas instituições militares.

5.2 CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS 2012 - CONCLUINTES

O CFO 2012 concluinte foi também plenamente alcançado pela pesquisa de dados coletados por questionário. Dados que se encontra integralmente expostos quanto ao tratamento estatístico e reprodução das questões abertas e de livre opinião dos participantes no anexo 2 (p.133) deste trabalho.

Quanto à análise e interpretações dos dados, é uma turma de 25 cadetes. Desta turma, 92% são do sexo masculino e 8% do sexo feminino, demonstrando que, embora haja espaço, este ainda é um universo predominantemente masculino por deliberação da Corporação, pois há restrição quanto ao número de vagas específicas às mulheres, como se vê no quadro 1 (p.59) deste trabalho.

A turma está abrangentemente, por sua maioria, entre os 21 e 29 anos de idade, sendo definidos por si quanto à cútis como 88% brancos e 12% pardos. De procedência catarinense ampla (80%) e os demais oriundos de estados sulistas também, majoritariamente sul-rio-grandenses, quando das ocorrências, mas considerando a origem. No entanto quanto à residência anterior ao curso este número cai, apontando para uma prévia residência dos oriundos de outros estados, no estado catarinense, encontrando-se 8% apenas de cadetes vindos de outros estados da federação. A maioria permanece vinda da região da Grande Florianópolis (36%), mas mais distribuída quanto às outras regiões do estado: 24% Oeste, 20% Norte, 8% Sul e 4% Planalto Serrano.

Casados e com união estável são maioria entre estes cadetes (60%). Sem dependentes, também como maioria (56%). 48% de origem militar prévia, 20% relacionados à educação física ou corporal e os demais de outras 07 diferentes profissões citadas, tendo deles 64% exercido a profissão anterior a mais de 3 anos, o que demonstra um interesse firme em participar da Corporação, sendo que destes a metade tinha mais de cinco anos na profissão anterior, sugerindo uma estabilidade profissional trocada pelas ofertas da Corporação, sejam quais forem. Quanto à remuneração média familiar anterior ao ingresso no CFO, 72% situou-se entre três e dez salários mínimos, conforme valores definidos e divulgados no questionário, representando uma origem não tão abastada, mas não singela também.

Desta turma 55% tem algum parentesco com militares, o que pode ser demonstrado com a inclinação à escolha da vida militar ou da Corporação. Quanto ao nível de instrução paterna, pensada como indicativa para a manutenção ou ascensão da camada social baseando-se em uma característica patriarcal de famílias de meio militar, encontramos 48% com nível médio e 36% entre nível superior e de pós-graduação.

Temos nesta turma 62% de bacharéis, 27% licenciados e 12% pós-graduados. 52% oriundos de instituição privada, quanto a natureza do curso de formação, 96% de cursos presenciais, e 64% da área de humanas como formadora prévia.

Dos cadetes desta turma, 72% já haviam tentado ingresso em concursos anteriores ao que passou. Destes 28% já haviam tentado por três ou mais vezes, o que demonstra a persistência dos candidatos na concorrência pela vaga.

Outra vez a internet é a grande ferramenta divulgadora do concurso (64%), seguida apenas pela divulgação por conhecidos e amigos (36%).

42% julga valorativamente que a motivação para ingressar no CBMSC está entre estabilidade (segurança) profissional e salário (boa remuneração), demonstrando a opção pela carreira pública como o grande atrativo para estes entrevistados. A carreira militar com a possibilidade de ascensão é um fator representativo na motivação da escolha com 13% de referências/importâncias. Mais do que este número está só a opinião relacionada unicamente como vocação (16%) estando o candidato livre na categorização deste conceito, o que demonstra

representativamente uma consciência sobre as atividades da profissão/função e uma consideração de que para a realização da mesma é necessário um tipo de dedicação maior, quase devocional. O reflexo desta argumentação está posto no fato de 58% dos informantes declararem que "de jeito nenhum" escolheriam outra carreira profissional, em caso de que pudessem voltar e decidir por outra escolha.

O interesse dos candidatos é predominantemente em se engajar no efetivo da Corporação, pois se sabendo de outras atividades possíveis dos bombeiros relacionadas à comunidade, os números de participantes nestas atividades como prévia do concurso e curso, é pequena, Somando-se as possibilidades chegamos a 29% de participação. Engajados, no entanto, não sairiam da Corporação 61% dos respondentes, por qualquer valor sugerido na pesquisa. Dos que sairiam à maioria faria por um acréscimo consideravelmente alto em cima do provento atual - mais de R\$ 5.000,00.

No ponto de vista desta turma, as impressões quanto à estrutura do CEBMSC e a classificação pela vivência mostra uma alteração significativa. Para o primeiro caso 63% consideraram excelente e boa, já na segunda avaliação os números foram para 83% de classificação entre boa e regular, sendo a maior incidência em regular.

União e companheirismo foram as opções mais citadas para retratar as relações interpessoais no processo formador, sendo 73% das considerações. Mais uma vez o reflexo desta questão esta na consideração de que em momentos de dificuldades durante o processo formador, com quem mais se contou afinal foram colegas de curso (67%).

A questão de cobranças quanto à disciplina está mais assimilada para uma turma concluinte do processo formador sendo considerada por 48% dos consultados como normal, nestes a maioria. A punição aparece recorrente entre os cadetes sendo entre estes 88% alcançados por punições, no entanto a percepção destas punições para 46% está entre justa e moderada sendo assimilada como parte do processo. Há também os que considerem inadequada a forma da punição, é o caso de 29% dos questionados, e também 14% que a consideram injusta.

Percebe-se pelas respostas que a disciplina, cargas horárias densas e sistema hierárquico rígido não são o bastante

para aplacar a objetividade destes profissionais, considerando que 88% destes não intencionou desistir por nenhum momento do processo. A motivação e a tranquilidade foram as frequências maiores para definir o que se sentia durante os treinamentos, onde juntas representam 78% das respostas. Este comportamento reflete em 71% de considerações para fácil assimilação quanto à transmissão dos conteúdos pelos instrutores do curso e 41% de consideração dos métodos de transmissão dos instrutores como adequados.

A realidade sempre se mostra diferente do imaginário, considerando a imagem socialmente criada em torno destes profissionais e da atividade bombeiril. Ainda que motivados, ou pela carreira iniciada ou por salários representativos, mesmo assim 60% sentiram-se parcialmente correspondidos nas expectativas militares e profissionais. Apenas 4% se encontraram plenamente correspondidos.

De livres comentários quanto aos efeitos do processo formador (p.150), encontramos referências à organização e disciplina, como marcas, conhecimento renovado, correção e serenidade, alguma tensão resultante das fatuais cobranças, posicionamento quanto à sociedade de modo geral e da complexidade do processo ainda que gratificante e valores rebuscados de confiança e substituição em relação a outrem.

5.3 CURSOS DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS 2012 - CORRELAÇÕES

As correlações servem para apontar oscilações principalmente nos itens referentes ao processo formador nos cursos de Formação de Oficiais do ano de 2012, considerando que temos uma turma de iniciantes deste ano e outra concluinte neste mesmo ano. As correlações se atêm ao processo formador, principalmente, pelo fato de serem em outros aspectos turmas muito similares com pequena variação inclusive no número de participantes do curso. Entretanto as diferenças que aparecem em relação ao processo formador, podem indicar os efeitos deste mesmo processo.

Quanto às instalações, tanto a primeira impressão quanto a opinião final dos cadetes está em torno de razoável e boa, pendendo a consideração de regular em ambas as turmas, sendo assim esta a opinião geral das turmas.

Sobre as relações interpessoais a turma iniciante está predominante na opinião de ser de união ou companheirismo (96%) o que é também maioria na turma concluinte (73%), no entanto na turma concluinte começam a aparecer itens que não foram se querem mencionados entre os iniciantes. Itens como relações individualizadas (13%), de crítica (3%) e de conflito (3%) o que sugere que estes conflitos ou o interesse pessoal despontem no decorrer da formação, tendo em vista que a qualificação no processo formador é determinante no momento da lotação dos cadetes, promovendo uma competitividade entre estes alunos, mesmo sendo a opinião de uma minoria, mas de nenhuma forma insignificante.

O assimilar da disciplina (princípio) é também progressivo, considerando que a turma iniciante aponta para rigidez como sua predominante opinião e a turma concluinte e então mais assimilada, considera a cobrança pela disciplina como normal pela maioria de seus opinantes. Não desprezemos as demais opiniões, mas então consideremos que na turma iniciante 95% optou por muito rígida e rígida a cobrança da disciplina, enquanto 88% dos concluintes estão entre rígida e normal à mesma cobrança. Sendo a maioria dos informantes (48%) considerando normal a definição para o nível de cobrança referente à disciplina no processo formador, estando assim melhor assimilada por estes concluintes.

O nível de solidariedade pode ser medido pelo socorro buscado e prestado durante as dificuldades encontradas no processo de formação sendo entre os colegas de curso a busca mais frequente no auxílio a estas dificuldades encontradas quando do processo formador. No entanto para a turma de concluintes o suporte psicológico disponibilizado pelo CBMSC é mencionado e ativado por esta turma, o que não acontece na primeira. Sugere-se então que em momentos decisivos do processo, ou pela cobrança ou pela demanda dos treinamentos ou ainda pelo contato próximo e mais envolvido dos concluintes em relação à atividade bombeiril a ajuda profissional é também melhor assimilada e necessária para auxílio da formação. Família e amigos são mencionados em ambos os casos, demonstrando o interesse pelo suporte pessoal nestes apoios solidificados pelas relações sociais, onde família como uma instituição tradicional dá suporte à manutenção do militarismo também enquanto instituição.

Os números de punições ocorridas na formação são bastante similares, no entanto a consideração quanto às punições mais uma vez apontam para uma assimilação ampliada pela turma concluinte que definiu estas punições como justa pelo maior número de opiniões, enquanto os iniciantes, por sua maioria, considerou injusta a medida de punição.

Quanto à possibilidade de desistência as correlações das maiorias afirmam não terem considerado esta possibilidade, entretanto a turma iniciante, e por isso mais mexida pelo sistema disposto em seu horizonte, tem maior número, ainda que considerando poucas vezes a possibilidade de desistência citada.

Tranquilidade e motivação é opinião majoritária entre ambas as turmas para a ação promovida pelos treinamentos, que são aproximadores da realidade da atividade bombeiril.

A transmissão de conteúdos pelos instrutores demonstra o avanço na formação dos cadetes, sendo que para a turma iniciante, e por isso menos envolvida, ou ainda com alta expectativa e reserva esta transmissão de conteúdos e considerada de aprendizagem e assimilação confusas, por sua maioria. Quanto à turma concluinte, e mais serena no processo formador, a mesma questão é então vista, no geral, como aprendizagem e assimilação fácil por parte dos cadetes. Sugerindo, outra vez, a ação formativa do processo de capacitação.

Outra forma de perceber isto é através dos métodos utilizados pelos instrutores, que são os mesmos para ambas as turmas, para transmissão dos conteúdos. A turma iniciante considera-os monótonos, por sua maioria, enquanto a turma concluinte os julga apropriados, definindo os concluintes como mais assimilados neste processo, o que poderia ser considerado como óbvio, a princípio, no entanto a observação deve levar em conta a influência diversa do processo formador.

A duração do processo de formação é mutuamente compreendida como suficiente por todos os cadetes envolvidos em qual quer fase do processo.

As expectativas profissionais e, ou militares, entretanto, foram categorizadas como parcialmente alcançadas pelos cadetes todos, demonstrando uma expectativa, não frustrada, mas também algo aquém do almejado. Talvez pela dureza da realidade, frente ao imaginário, de certa forma popular, difundido

em torno da função/profissão bombeiro militar, ou ainda da motivação estar situada entorno da estabilidade alcançada pelo ingresso na carreira de funcionalismo público.

As impressões e marcas quanto aos valores e postura na vida cotidiana dos cadetes, em quaisquer partes do processo são citadas de formas parecidas. São referências à disciplina, seriedade, organização e objetividade que podemos citar como exemplos referidos pelos cadetes sobre estas marcas e impressões.

5.4 CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS 2012

A turma do curso de Formação de Soldados do CBMSC é concluinte do processo formador sendo o questionário aplicado no segundo semestre do ano de 2012. Neste período do ano não houve novo concurso público para iniciantes. Por este motivo a análise ocorre pela diferenciação do processo de formação de Oficiais, mas não em correlação iniciantes e concluintes de um processo formador.

O questionário utilizado como método para coleta de dados foi aplicado em censo para 60% da turma de formandos do CFSd do ano de 2012, dados possíveis de serem verificados completamente quanto ao tratamento estatístico e aos livres comentários de questões abertas no anexo 3 (p.151) deste trabalho.

Os números relacionados são referências de amostra em relação ao universo da pesquisa. Sendo a turma formada por maioria masculina (93%) e representação feminina (7%) o que é tendência atual no CBMSC por ser restritivo ou limitado o número de entradas por específico número de vagas disponibilizadas para homens e mulheres.

Como entrada primária (considerando que em se tornando praça⁸ um bombeiro militar pode, sem impedimento de idade, por concurso ingressar para a carreira de Oficial da Corporação) e principal para o CBMSC, a idade dos alunos é naturalmente baixa, entretanto mais elevada que em anos anteriores considerando-se o fato de serem destes também demandados uma formação prévia de curso de nível superior.

⁸ Denominação de militares sem patente de grau de Oficial.

Assim estando os alunos concentrados na faixa etária dos 21 aos 29 anos de idade.

A auto definição quanto à cúrtis segue a imagem encontrada nos demais cursos, ou seja, amplamente definida por branca a cúrtis dos alunos questionados (88%) sendo os demais (12%) auto definidos por pardos.

A maioria é de origem catarinense, mas com uma significativa participação de alunos procedentes de outros estados da federação, sendo 07 o número de outros estados encontrados nas ocorrências citadas e destes a maioria procede do estado sul rio-grandense, também notado na outra inclusão do CBMSC. Seguindo ainda a tendência, os procedentes e residentes em outros estados são número menor, demonstrando que embora tenham origem em outros estados da federação, vários destes alunos já tem procedência de residência no estado de Santa Catarina. Quanto ao quadro geral as residências anteriores dos alunos estão mais uma vez concentradas na região da Grande Florianópolis (41%), depois seguida pela região Sul (34%), Norte (8%) e Meio Oeste (3%). Os que procedem de residência em outros estados da federação, correspondem a 14% da turma.

A turma é de maioria solteira e sem dependentes e com participação no mercado de trabalho, por suas profissões anteriores, superiores há três anos e com classificação de renda familiar acima de três salários mínimo.

Embora haja uma numérica frequência de militares encontrados em algum âmbito familiar próximo (48%) a maioria diz não haver militares entre familiares próximos, isto é, 52% dos alunos respondentes do questionário.

O grau de instrução paterna, numa tentativa de definir a influência familiar na decisão da escolha pela carreira militar, aponta de outra maneira para a intenção de manutenção ou ascensão na camada social. O questionário aponta para um número significativo de pais com nível de formação também elevado com 36% deles tendo nível superior ou pós-graduado (manutenção da camada social) referenciando os alunos oriundos de nível superior para o curso de Formação de Soldado do CBMSC. Mas não é a maioria onde 42% tem como formação o nível médio, sugerindo o interesse na ascensão da camada social.

Quanto à formação prévia dos soldados alunos, esta é concentrada no bacharelado (51%). É de procedência privada, quanto da natureza da instituição formadora, pela maioria dos alunos e da área de humanas para 69% dos participantes. Da natureza do curso formador prévio, o número de procedências de cursos à distância (14%) é considerável, embora não seja a maior parte das ocorrências, demonstra a disseminação deste formato de curso formador.

Os que já haviam tentado ingresso em concursos anteriores são, nesta turma, 38% e destes 14% tentou por mais de uma vez promovendo assim o interesse de compreender a motivação para a entrada na Corporação por estes candidatos.

O sucesso na divulgação dos concursos está mesmo na internet e na participação de amigos e conhecidos nesta fase, sendo estes dois itens responsáveis por 93% das formas de obtenção da informação do concurso.

Para a turma de soldados alunos do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, concluinte do curso de Formação de Soldado no ano de 2012, sobre questões valorativas - referentes à frequência e grau de importância - há diferenças importantes em relação à mesma questão aplicada aos cursos de Formação de Oficiais. Os Soldados são à base da estrutura organizacional da Corporação, e entre as possibilidades de descrição da motivação ao ingresso no CBMSC a maior frequência foi encontrada no item "ajudar e, ou atender outras pessoas" com 15% destas frequências. Este item somado ao item "vocação" resulta de 29% das frequências o que é a maioria sobre qualquer outra possibilidade. Itens como "estabilidade (segurança) profissional" e "salário - boa remuneração" somada também para nos dar referência chegam a 22% das frequências, significativamente atrás dos primeiros itens citados. A estabilidade sozinha é referenciada com 14% igualando-se no número de referências citados para vocação. Isso nos mostra que na categoria de soldados bombeiros militares, outra vez, a base da Corporação, as motivações crescem na intenção das atividades da profissão e da realização por estas atividades para além dos benefícios de ser um profissional nesta categoria.

Estes não são os únicos itens referidos no questionário nem os únicos citados por motivacionais ao ingresso na Corporação, entretanto os de maiores frequências e de significação. Frequências como a de "influência de familiares /

amigos" (9%) é considerável, mas não remete a uma sequência familiar como "tradição" que foi citado em 3% das frequências. O interesse na "carreira militar" (8%), "sempre quis ser bombeiro" (6%) e "espírito de aventura" (6%) são frequências relativas a atividade bombeiril, mais do que a qualquer outra. "Prestígio social" (6%) não parece ser um grande motivador para esta categoria de militar, não mais do que a busca pela realização nas atividades da profissão em si mesma.

Quando a questão proposta é "podendo voltar, escolheria outra carreira/profissão?" Para esta questão a resposta foi, "de jeito nenhum" para 54% dos respondentes e 36% para os que mudaram de opinião durante o curso, sinalizando que "antes pensavam que sim, mas agora não mais".

Há um número considerável de alunos que já haviam participado de atividades no Corpo de Bombeiros antes da inclusão pelo concurso, estes são 35% dos participantes do questionário. Sugerindo-se o interesse demonstrado em questões anteriores de realização na, ou pela atividade bombeiril.

Então, de outra forma, a questão salarial poderia ser decisiva na manutenção ou abandono da atividade exercida. Ao contrário, para 41% dos alunos esta questão não é prioritária, por suas respostas a esta questão, estes afirmam que não sairiam por esta motivação. Entretanto os que sairiam considerando isto (46%) sairiam por um valor consideravelmente alto, sendo os de maior frequência referidos, acima de R\$ 5.000,00 acrescidos no salário atual para esta decisão.

A questão estrutural do Centro de Ensino é variante considerando a primeira impressão e a opinião final no processo de formação. Para ambos os casos, "regular" é a impressão das maiorias, entretanto para a primeira impressão 83% considerou "boa" e "regular" esta impressão, sendo a maioria das opiniões. Já na opinião final, o número da maioria está em 79% das considerações entre "regular" e "ruim", para a avaliação quanto à estrutura do CEBMSC.

O ambiente de companheirismo (32%) e de união (27%) são as características mais definidoras do ponto de vista da turma avaliadora. Contudo, considerando o fato de que a qualificação seja critério de classificação e por isso diretamente relacionado ao direito de optar pela definitiva lotação do soldado formado, e também por se tratar de uma turma concluinte deste

processo formador não há como desconsiderar um ambiente de competição citado por 26% dos alunos.

A rigidez da cobrança por disciplina é mencionada por 54% dos questionados, e 25% da turma considera esta cobrança "normal". Disciplina é uma das bases da estrutura militar citada no trabalho e difundida no militarismo juntamente com a hierarquia, e com isso parte primordial do processo formador, mas as considerações de "rigidez" ou de "muita rigidez" que são somadas 72% das opiniões, demonstram uma preocupação da Corporação por sua organização, em imprimir este conceito e valor em seus futuros soldados bombeiros militares.

O ambiente de solidariedade promovido pelo companheirismo e união citados são novamente encontrados em questão de auxílio, ou busca por auxílio quando de dificuldades durante o processo formador. 66% dos alunos dizem ter buscado a ajuda necessária em seus próprios colegas do curso. 21% dizem ter buscado o auxílio nos instrutores, referendado a estrutura hierárquica. Os demais 13% afirmam ter buscado o auxílio necessário na família, demonstrando a relação de estruturas de instituições formais com solidez (família e corporação militar).

A punição, instrumento de adequação dos interesses da Corporação, em maior ou menor frequência, é realidade para 81% da turma. Destes, 27% a considerou justa. 26% injusta. 16% considerou a punição inadequada, mas não, não merecida, 11% moderada e 1% apenas considerou severa para sua opinião.

O processo formador é exaustivo e desgastante pela intensa carga de treinamentos, de conteúdos formadores e de escalas de serviços, além das punições, no entanto a motivação destes futuros soldados bombeiro militar faz 56% deles não considerar a possibilidade de desistir do processo de formação. Quanto aos demais à maioria que considerou a desistência a fez poucas vezes durante o processo.

Ainda que haja outros fatores, motivação e tranquilidade são predominantes quanto aos sentimentos durante os treinamentos, mais uma vez indicando uma motivação pessoal para a escolha da função e a realização pessoal encontrada.

Levando-se em conta esta motivação interior e pessoal a transmissão dos conteúdos pelos instrutores foi para 67% dos alunos questionados considerada de fácil assimilação e

aprendizagem, e a forma de transmissão apropriada para 34% dos opinantes, a maioria deles.

A duração do processo formador foi considerada bastante para mais da metade dos opinantes (51%), excessivo para 19% e insuficiente para 29% deles.

As motivações são bastante claras nesta categoria, no entanto as expectativas são bastante elevadas, pois para 51% dos alunos questionados, a resposta para a correspondência das expectativas profissionais e, ou militares, nos ensinos e treinamentos desenvolvidos foi de parcial correspondência. O número de plenos em satisfação das expectativas é baixo, 3% apenas e satisfatoriamente atendidos em suas expectativas, 35%.

Marcas do processo formador, valores e postura levados para a vida cotidiana por estes profissionais foram definidos por eles, em seus comentários (p.168), como o atendimento ao próximo, a relação com este, as dificuldades superadas em tempos de treinamento, como qualificadora para as adversidades eminentes da execução da atividade bombeiril, mas também de situações cotidianas, pelo comprometimento, determinação e controle emocional em situações onde o controle aparece minimizado.

Há controvérsias, como em todos os segmentos da sociedade, mas as motivações iniciais levam a bom termo as atividades e dificuldades do processo formador, resultando em sucesso nos métodos aplicados pela Corporação para sua disseminação de valores e ideais, e consolidação da própria Corporação no seu segmento e função social, ainda que remanescente de uma cultura e métodos tradicionais e ortodoxos.

5.5 COMPARATIVOS NACIONAIS

Quanto aos comparativos nacionais, os de maior relevância são os relacionados ao ingresso dos soldados bombeiro militares, e nestes vamos nos ater, por serem a base da Corporação e da escala de hierarquia, e sofrendo maiores discrepâncias quanto as exigências de cada estado da federação. Exigências que passam do ensino fundamental até o ensino a nível superior em diferentes estados, por exemplo.

Em relação aos oficiais ingressantes, as exigências são semelhantes, tornando-os mais uniformes na sua categoria.

5.5.1 Razões e implicações para a exigência do nível superior de escolaridade para o curso de formação de soldados do Corpo de Bombeiros Militar

A exigência de certificado de conclusão de curso de nível superior está compatibilizando o edital a Lei Complementar Estadual nº 454, de 05 de agosto de 2009.

Diz a Lei que um dos requisitos para o ingresso na carreira militar é a apresentação do certificado, autenticado por uma instituição reconhecida nacionalmente pelo Ministério da Educação (MEC), e institui critérios para a valorização dos militares estaduais, dentre elas os limites mínimos de escolaridade, conforme o artigo 1º:

Art. 1º Para o ingresso na carreira militar estadual serão obedecidos, dentre outros critérios estabelecidos em lei ou regulamento, os seguintes limites mínimos de escolaridade:

I - para Oficiais do Quadro de Oficiais Policiais Militares, Bacharel em Direito;

II - para Oficiais do Quadro de Oficiais Bombeiros Militares, Bacharelado ou Licenciatura Plena em qualquer área de conhecimento; e

III - para Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, Bacharelado e/ou Licenciatura Plena obtida em curso universitário de graduação superior, em qualquer área de conhecimento, reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC (SANTA CATARINA, 2012i, grifo nosso).

A Lei busca, segundo May (2012), um aperfeiçoamento no efetivo, que em outros tempos valorizava o desempenho das funções no esforço requerido destas funções, tendo no efetivo, membros de baixa escolaridade. Além disto, há a evolução dos

serviços prestados e na atividade bombeiril qualificada em si, e o atendimento a comunidade, mais qualificado.

Também segue a tendência nacional e se equipara a outros estados da federação como Amapá, Goiás, o Distrito Federal e possivelmente outros, seguintes deste processo, neste instante.

Outra explicação é de que a exigência do nível superior tem, além das vantagens com a qualificação do efetivo, a possibilidade de garantir melhores salários pela capacitação especializada. Não se tratando de exclusão, supõem, mas da adequação ao que diz o Estatuto Militar.

É, também, uma convergência com a análise dos últimos concursos para a Corporação, onde uma grande quantidade de inscritos com nível superior pôde ser notada.

5.5.2 Comparativo de soldado bombeiro militar iniciante por estado da federação

A compreensão do que está ocorrendo no estado de Santa Catarina, pode ser mais bem apreendida pela comparação com seus pares nacionais. Esta proposta está empregada na sequencia do trabalho considerando-se um comparativo por uma tabela (1) elaborada contendo informações que representam as ocorrências no Distrito Federal e em todos os Estados da Federação.

Há uma característica de vanguarda no estado catarinense, sendo este um dos pioneiros, desde 2010 junto com o estado de Goiás, na demanda por nível superior para seus soldados ingressantes. A tabela 1 aponta para as demandas das Corporações nos seus últimos editais para concursos, e por esta tabela percebe-se onde já é realidade a demanda pelo nível superior de escolaridade para soldados ingressantes, seno o ano do último edital mencionado como o correspondente para o início desta demanda.

Santa Catarina vive em sua realidade atual, uma expansão no seu quadro funcional, tornando o estado pioneiro entre os requerentes pela escolaridade de nível superior, e com editais mais recorrentes, como no caso de demandar o nível superior de escolaridade para os soldados ingressantes desde o edital do ano de 2010, e na tabela 1 ser mencionado como último edital o do ano de 2011, por exemplo. Característica esta que

qualifica a Corporação pelo nível de capacitação dos profissionais, mas também excluem, pela mesma ferramenta, outros potenciais candidatos a soldados.

Na tabela, objetivamos representar da forma mais visivelmente ampla possível, as relações salário e qualificação (pela escolaridade) em todos os estados da federação, como se segue:

Tabela 1: Relação Escolaridade e Salário por Estado da Federação Para Soldados Ingressantes nos Corpos de Bombeiros Militar

ESTADO	ANO DO ÚLTIMO CONCURSO	ENSINO FUND.	ENSINO MÉDIO	ENSINO SUPERIOR	SALARIO ATUAL
Acre	2006	-	SIM	-	1.812,00
Alagoas	2006	-	SIM	-	1.726,00
Amapá	2012	-	-	SIM	2.400,00
Amazonas	2009	-	SIM	-	1.718,20
Bahia	2008	-	SIM	-	1.984,23
Ceará	2006	-	SIM	-	1.606,01
Distrito Federal	2011	-	-	SIM	4.464,11
Espírito Santo	2010	-	SIM	-	1.827,00
Goiás	2010	-	-	SIM	2.820,00
Maranhão	2006	-	SIM	-	2.028,00
Mato Grosso	2009	-	SIM	-	1.799,22
Mato Grosso do Sul	2009	-	SIM	-	1.950,00
Minas Gerais	2009	-	SIM	-	2.041,74
Pará	2007	SIM	-	-	1.200,00
Paraíba	2007	-	SIM	-	2.282,00

ESTADO	ANO DO ÚLTIMO CONCURSO	ENSINO FUND.	ENSINO MÉDIO	ENSINO SUPERIOR	SALARIO ATUAL
Paraná	2009	-	SIM	-	2.438,39
Pernambuco	2006	-	SIM	-	1.881,00
Piauí	2009	-	SIM	-	1.400,00
Rio de Janeiro	2008	-	SIM	-	1.198,24
Rio Grande do Norte	2006	-	SIM	-	1.900,00
Rio Grande do Sul	2011	-	SIM	-	1.375,71
Rondônia	2008	-	SIM	-	2.100,00
Roraima	2003	-	SIM	-	2.200,00
Santa Catarina	2011	-	-	SIM	2.435,51
São Paulo	2011	-	SIM	-	2.049,72
Sergipe	2006	-	SIM	-	2.576,44
Tocantins	2008	-	SIM	-	2.611,01

Fonte: Tabela elaborada pelo autor do trabalho (2012) com base em dados pré-existentis nas seguintes referências: (MAY, 2012 p.55) e (G1, 2012).

Estes dados levantados corroboram a vanguarda catarinense, no que se refere à escolaridade de seus soldados ingressantes.

Mais uma vez, os editais citados, por sua vez, demonstram a expansão que ocorre no estado de SC no seu quadro de efetivo, considerando as recorrências dos editais, tendo em vista o estado de Roraima, por exemplo, que não faz concurso desde o ano de 2003.

A relação salarial com a escolaridade não parece ser por si só um definidor, pelo menos não em todos os estados. No

entanto sem dúvida há melhorias de salários nos estados de maior capacitação pela escolaridade.

6 CONCLUSÃO

Com a realização do questionário nas turmas de CFO (iniciantes e concluintes) e na turma de CFSd (concluinte), pudemos perceber de uma forma mais clara o perfil dos ingressantes na carreira bombeiro militar. Ainda que alguns dos participantes dos CFO já sejam egressos do militarismo, mas em todo caso, iniciantes na categoria de Oficiais. Também se pode descobrir a motivação pela carreira, aparentemente seletiva por si no que se refere às atividades a se desenvolverem, e ter, também, uma compreensão ou percepção do processo seletivo e em seguida formador destes profissionais. Alcançando-se assim as definições quanto aos objetivos do trabalho realizado.

É preciso, antes, relembrar e considerar um pouco da dinâmica vivida pelo Corpo de Bombeiros catarinense nos últimos anos. Primeiro o desmembramento da Polícia Militar em 2003. Em seguida a exigência de diploma de curso de nível superior para a entrada no Curso de Formação de Soldados Bombeiro Militar sendo assim a partir de 2009. Mudanças significativas e que alteraram e/ou estão a alterar o perfil dos ingressantes de alguma forma nos últimos anos.

Este critério de nível superior para entrada, principalmente para o CFSd, é qualificador, sem dúvida, do nível dos profissionais em atuação e garantidor de melhores condições salariais para a categoria. Mas é também excludente considerando habilidades inerentes das atividades. Habilidades estas, encontradas em pessoas desejosas da função, mas, no entanto, sem a qualificação pela escolaridade requerida.

Ainda assim o número de ingressantes focados na atividade bombeiril é alto, principalmente na entrada básica da Corporação que é o CFSd.

Não temos condições e nem a pretensão de qualificar ou desqualificar instituições de ensino, tarefa exclusiva do MEC, mas o que se pode notar, com relação à escolaridade dos alunos soldados, é que neste grupo pesquisado está a maioria dos oriundos de instituições privadas (81%) e de educação à distância (14%), para o cumprimento da demanda de nível superior para esta categoria.

Com referências ao perfil dos ingressantes no CBMSC, quanto ao CFO, iniciantes ou concluintes, nota-se que são predominantemente de cútis branca, por autoclassificação, com

média de idade entre 21 e 29 anos. Casados ou em união estável, sem menores dependentes, na maioria das ocorrências, com média salarial familiar anterior ao ingresso na Corporação superior a cinco salários mínimo, com profissões anteriores exercidas a pelo menos três anos. Estas classificações remontam a uma origem de estrutura consolidada e aponta para a estabilidade financeira (salarial) e de carreira como maiores interesses pelo ingresso na Corporação. Resaltando por esta fase da pesquisa para, aqui, corroborar com a hipótese proposta de que por este perfil se chega a uma manutenção da camada de origem socioeconômica do ingressante. Isso, mais do que o caráter de ascensão, pois as relações socioeconômicas são influenciadoras inclusive do próprio alcance do nível superior de escolaridade, como realidade brasileira.

Uma realidade similar é encontrada também entre os soldados alunos, e neste caso a exigência pelo nível superior de escolaridade faz de cada soldado ingressante um candidato aos cursos de formação de oficiais no futuro, pela garantia da concorrência ao concurso classificador, independente da faixa etária, e pela escolaridade já nivelada.

O que ocorre, neste caso é uma diminuição na pretensão de escalada social pelo ingresso na corporação, mais uma vez, sendo o nível de escolaridade ferramental excludente do candidato. É preciso salientar que entre estes profissionais (CFSd), – como ficou visto no texto do trabalho pela análise do questionário – estão os maiores números de interessados na atividade bombeiril em si, tendo inclusive altos números de citações referentes a vocação para a realização das atividades como motivação para a escolha da profissão. Assim também como a intenção em atender/socorrer outras pessoas e o "espírito de aventura" encontrado nas realizações das atividades da profissão.

Não há dúvida de que há pioneirismo no estado catarinense com relação a suas inovações e atividades no CBMSC, primeiro por ser pronto no desmembramento da PM, e em seguida, ser também um dos primeiros na exigência do nível superior de escolaridade para todos os futuros ingressantes.

Naturalmente há ganhos para a comunidade onde estes profissionais atuam, pela qualificação de seus serviços prestados. Sugerindo-se que a formação da Corporação está

aliada a uma formação prévia do ingressante, e nisso, o fazendo mais qualificado.

Pelo processo formador percebemos uma concorrência para ingressar na Corporação através de níveis altos de candidatos por vaga. É um processo seletivo rigoroso, com avaliações muito além de capacidade intelectual, que visam o bom desempenho das futuras atividades profissionais. Este processo é uma amostra de algumas atividades que ainda serão intensificadas na formação do profissional, tornando-os plenos em suas capacidades para o exercício da profissão. Sendo assim, o processo formador é também qualificador pelas atividades envolvidas no processo, e pela estrutura militar inculcada através da socialização como educação secundária. As referências citadas nos questionários sobre impressões e marcas pessoais nos mostram esta dinâmica da impregnação militar no sujeito em formação.

São referências citadas entre os participantes pesquisados quanto ao processo formador do militar: a serenidade, objetividade, organização, pontualidade, atenção, prontidão e outras qualificativas na vida cotidiana e na execução das atividades demandadas. Contudo temos também referências a estresse pela prontidão contínua e de relações hierárquicas consideradas abusivas, por algum informante, ainda que não recorrente.

Notoriamente a assimilação do processo tende a aceitação passiva, mas não deixa de ter também relações mais ou menos conturbadas para a assimilação do processo, e porque não dizer, do padrão definido, há muito, pela Corporação.

Quanto às hipóteses levantadas e propostas, por este trabalho ficam afirmadas e reforçadas.

a) *A demanda por nível superior quanto aos acessos para o CBMSC elitiza a função bombeiril no estado catarinense alterando o perfil social do futuro bombeiro catarinense por uma manutenção na camada socioeconômica ou ascensão social do ingressante.* (p.30) Esta constatação passa pelo fato primeiro de o nível superior de escolaridade ser ainda um privilégio sustentado, majoritariamente, pelas camadas mais altas da faixa socioeconômica, no Brasil como um todo e especificamente no estado catarinense. Isto sem dúvidas elitiza a função bombeiro militar no estado de Santa Catarina e assim sendo, a função passa a ser mais bem remunerada pela qualificação e pela

formação prévia do profissional bombeiro militar, assim como a qualificação para o serviço prestado à comunidade em geral.

b) *O processo de formação das tarefas Bombeiro e Militar reflete uma categoria específica de desprendimento de interesses próprios em favor de terceiros. Também filtra, para além do concurso, os inaptos a partir das etapas do processo educacional, de treinamento e socialização como educação secundária.* (p.30) Seguramente o processo formador do bombeiro e do militar passa para uma qualificação muito além da obtida pelo concurso ao qual foram submetidos os candidatos. Individualmente os candidatos expostos aos treinamentos e disciplinas são forjados para um desprendimento quanto ao próprio interesse na realização da ação e atividade bombeiril pelo condicionamento a que são submetidos pelos repetitivos exercícios e pressão física e mental a qual são expostos para atender com prontidão e conservação de uma postura adequada ao padrão militar e bombeiril. A motivação para isto pode ser reflexo da estabilidade profissional de carreira, e salarial, no entanto o desprendimento dos interesses pessoais em favor de terceiros para a realização da tarefa é uma constatação da própria construção da identidade e da *cultura* militar impregnada. Considere-se o fato de desqualificação, se o candidato em treinamento e assimilação deixar de realizar as ações por atender seus próprios interesses.

c) *O CBMSC possui caráter de vanguarda quanto a seus pares nacionais no que se refere à exigência por nível superior em seus concursos e assim tornando mais seletos seus profissionais e a camada socioeconômica atingida.* Isto também é uma verdade. (p.30) O CBMSC foi um dos primeiros corpos de bombeiros militar a se desmembrar da polícia militar dos estados, o que foi assegurado pela Emenda Constitucional nº 033. Depois, atendendo a Lei Complementar Estadual nº 454, de 05 de agosto de 2009, torna-se um dos quatro primeiros estados a demandar o nível superior de escolaridade para concorrer, o candidato, a uma vaga na Corporação. Sem dúvida estas ações conferem ao CBMSC um caráter de vanguarda no que se refere às qualificações e inovações nos processos de atualização, modernização e dinamização dos serviços prestados e dos profissionais a serem qualificados para as realizações da atividade bombeiril no estado catarinense.

A exigência do nível superior de escolaridade, sem dúvidas é uma inovação. Se por um lado qualifica os profissionais, por outro lado, limita as inclusões no CBMSC. Se considerarmos a seleção pela camada socioeconômica, notaremos uma maior manutenção da camada social dos candidatos. Muito mais do que uma ascensão, podendo ser considerada resultante do processo histórico da categoria, onde se obtinha uma escalada social com vistas pela entrada na Corporação bombeiro militar em anos anteriores.

É muito precipitado considerar os benefícios de este requerer o nível superior de formação. No entanto consideremos a qualificação prévia do profissional como moldadora de uma estrutura profissional mais preparada e abrangente no conhecimento e no desempenho do papel social destacado pela atividade bombeiril e militar neste estado catarinense.

A escalada socioeconômica, de uma forma específica dentro da Corporação, ficará então restrita ao desejo e empenho do candidato, considerando-se que potencialmente, hoje, todo o soldado bombeiro militar seja previamente formado em nível superior e sendo já parte da Corporação, a idade não mais será limitador para a prestação de concursos com vistas à camada de Oficiais da Corporação, o que resultaria numa ascensão socioeconômica dos profissionais desta categoria.

REFERÊNCIAS

ABVESC. Associação dos Bombeiros Voluntários no Estado de Santa Catarina. **Missão**. Disponível em: <<http://www.abvesc.com.br/missao/>>. Acesso em: 19 nov. 2012.

ARENDDT, Hannah. **Entre o passado e o futuro**. 5. ed. São Paulo. Perspectiva, 2000.

BATISTA, Lucia R. S. **Análise do ensino militar**: a formação do policial militar do estado de Mato Grosso - política educacional. 2004. 96 f. Dissertação (Mestrado em Psicopedagogia)- Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

BECKER, Howard S. **Métodos de pesquisas em ciências sociais**. São Paulo: Hucitec, 1993.

BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS DE JARAGUÁ DO SUL - SC. **Inscrições para o curso de formação de bombeiros voluntários**. Disponível em: <<http://www.jaraguadosul.abvesc.com.br/>>. Acesso em: 19 nov. 2012.

BRASIL, Presidência da República. Estado Maior das Forças Armadas. **A profissão militar**. Caderno de divulgação. Brasília: Ed. do autor. 1995.

CASTRO, Celso. **O espírito militar**: um antropólogo na caserna. 2. ed. rev. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2004.

DENZIN, Norman K., LINCOLN, Yvonna S. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. São Paulo: Artmed; Bookman. 2006.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 37. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

G1. Confira o salário básico dos bombeiros nos estados do país.

Disponível em: <<http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2011/06/confira-o-salario-basico-dos-bombeiros-nos-estados-do-pais.html>>. Acesso em: 29 dez. 2012.

GARCIA, Eduardo Alfonso Cadavid. **Manual de sistematização e normalização de documentos técnicos**. São Paulo: Atlas, 1998.

GENTILE, Paola. Precisamos de cidadãos do mundo. **Nova Escola**, n. 149, 2002. Disponível em: <<http://revistaescola.abril.com.br/planejamento-e-avaliacao/planejamento-cidadaos-mundo-425252.shtml>>. Acesso em: 5 out. 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GROISMAN, Alberto. Fotografia e fotografar: paradigmas, artefatos e artifícios sociais e relacionais. In LENZI, Lucia H. C. et al. (orgs.). **Imagem: intervenção e pesquisa**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2006.

IESES. Instituto de Estudos Superiores do Extremo Sul. **CBMSC - Curso de formação de soldados - 2012**. Disponível em: <<http://www.cfsd2012.cbmsc.ieses.org/>>. Acesso em: 19 nov. 2012.

IGPM. Inspeção-Geral das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares. **Vínculos entre o eb/pm/cbm**. Disponível em: <http://www.coter.eb.mil.br/igpm/images/documentos/VINCULOS_EB-PM-CBM/VINCULOS_EB-PM-BM.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2012.

LACOWICZ, A. F. entrevista com Tenente-Coronel BM Altair Francisco Lacowicz, comandante do 9º batalhão de bombeiro militar e coordenador estadual de programas comunitários do corpo de bombeiros militar de Santa Catarina. Entrevista. [09 de novembro, 2012]. Caderno de Campo. Entrevista concedida a Jaison Leepkahn.

LIGABOM. Liga Nacional dos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil. **Principais finalidades**. Disponível em: <<http://www.cb.sc.gov.br/ligabom/index1.htm>>. Acesso em 27 dez. 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

MAY, Juciane da Cruz. **As consequências da mudança do critério de escolaridade para a inclusão no curso de formação de soldados**. 2012. 114 f. Monografia do curso de formação de oficiais do corpo de bombeiros militar de Santa Catarina. 2012/1º semestre. Centro de Ensino Bombeiro Militar de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

NATIVIDADE, Michele R; BRASIL, Vanderlei. A escolha profissional entre os bombeiros militares. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Ribeirão Preto, v.7, n.1, p. 37-43, jun. 2006.

NATIVIDADE, Michelle R. Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 21, n. 3, p. 411-420, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v21n3/a15v21n3.pdf>>. Acesso em: 5 mar. 2012.

NETO, Gen. José Apolônio da F. R. **A educação militar**. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/6835329/A-Educacao-Militar>>. Acesso em: 23 maio 2012.

OLIVEIRA, Roberto Carlos de. **O trabalho do antropólogo**. São Paulo: Unesp; Brasília: Paralelo, 1998.

SANTA CATARINA. **Constituição do Estado de Santa Catarina**: atualizada até novembro de 2005 com 41 Emendas Constitucionais e ações diretas de inconstitucionalidade. Florianópolis: Insular, 2005.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. Centro de Ensino Bombeiro Militar. **Guia para elaboração de trabalhos acadêmicos**. Florianópolis: CEBM, 2010.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. **Centro de ensino**. Disponível em:
<<http://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/centro-de-ensino>>. Acesso em: 03 maio 2012a.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. **Histórico**. Disponível em:
<http://www.cbm.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=63&Itemid=99>. Acesso em: 29 maio 2012b.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. **Missão**. Disponível em:
<http://www.cbm.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=64&Itemid=101>. Acesso em: 29 maio 2012c.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. **Visão**. Disponível em:
<http://www.cbm.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=65&Itemid=102>. Acesso em: 29 maio 2012d.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. **Projetos sociais**. Disponível em:
<http://www.cbm.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=54&Itemid=91>. Acesso em: 19 nov. 2012e.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. **Notícias**. Disponível em:
<http://www.cb.sc.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=821:pesquisa-aponta-cbmsc-como-instituicao-de-maior-confianca-em-sc&catid=76:noticias-cbmsc&Itemid=117>. Acesso em: 19 nov. 2012f.

SANTA CATARINA. Corpo de Bombeiros Militar. **Portaria nº 218**, de 9 de julho de 2012. 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://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/legislacao-e-normas>>. Acesso em 27 de dez. 2012g.

SANTA CATARINA. **Lei nº 6.218**, de 10 de fevereiro de 1983. Estatuto dos Servidores Militares Estaduais. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/1983/6218_1983_lei.doc>. Acesso em: 18 dez. 2012h.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar Estadual nº 454**, de 05 de agosto de 2009. Institui critérios de valorização profissional para os militares estaduais e estabelece outras providências. Disponível em: <http://200.192.66.20/alesc/docs/2009/454_2009_lei_complementar.doc>. Acesso em: 17 dez. 2012i.

SILVA, Arão Marques da. Dominação e ética em Max Weber. **Web artigos**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/dominacao-e-etica-em-max-weber/49178/#ixzz2D3A1HR1D>>. Acesso em: 19 nov. 2012.

VOCAÇÃO. In FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Aurélio: o dicionário da língua portuguesa. 2. ed. Curitiba: Positivo, 2008. p. 499.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. São Paulo: UnB, 2004. v. 2.

WEBER, Max. A concepção de vocação por Lutero. In: **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2006. cap. 3, p. 67-75.

APÊNDICE E ANEXOS

APÊNDICE 01: Questionário Aplicado as Turmas Ingressante e Concluinte do CFO e Concluinte do CFSd no CEBMSC no ano de 2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS - CFH GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS - CSO

QUESTIONÁRIO

Este questionário viabiliza um estudo sobre motivação quanto as inclusões no CBMSC e a carreira militar, além de uma análise do processo formador no CEBMSC. sua participação e colaboração são fundamentais neste processo. Para isso, defina como resposta pelo menos um dos itens das variáveis propostas, ao menos por aproximação.

1 QUANTO AO CURSO DE FORMAÇÃO NO CEBMSC E ANDAMENTO DO CURSO

1.1 QUAL CURSO DO CEBMSC VOCÊ ESTÁ FAZENDO?

- Curso de Formação de Soldado
 Curso de Formação de Oficial

1.2 VOCÊ SE ENCONTRA EM QUE PARTE DENTRO DO PROCESSO FORMADOR?

- na metade inicial
 na metade final

2 QUANTO ÀS QUESTÕES SOCIOECONÔMICAS

2.1 SEXO

- masculino
 feminino

2.2 IDADE

- 18 a 20 anos
 21 a 29 anos
 30 anos ou mais

2.3 CÚTIS

- branco
 negro
 pardo
 amarelo

2.4 NATURALIDADE SEGUNDO O ESTADO DA FEDERAÇÃO

- SC
 Outro Estado _____

2.5 REGIÃO DO ESTADO QUE RESIDIA ANTES DO CONCURSO

- Grande Florianópolis
 Norte
 Sul
 Planalto Serrano
 Meio Oeste
 Oeste
 Outro Estado

2.6 ESTADO CIVIL

- solteiro
 casado
 união estável
 separado/divorciado
 viúvo(a)

2.7 NÚMERO DE DEPENDENTES

- nenhum
 01 a 02
 03 ou mais

2.8 QUAL A PROFISSÃO EXERCIDA ANTES DA INCLUSÃO NO CEBMSC?

2.9 TEMPO QUE EXERCIA ESTA PROFISSÃO?

- até 01 ano
 01 a 02 anos
 03 a 05 anos
 mais de 05 anos

2.10 QUAL A REMUNERAÇÃO MÉDIA FAMILIAR ANTES DA INCLUSÃO NO CEBMSC?

- até 03 salários mínimo⁹- de R\$ 0 a R\$1.865,00
 de 03 a 05 salários mínimo - de R\$1.866,00 a R\$ 3.110,00

⁹ Salário mínimo de R\$ 622,00 segundo a Presidência da República através do Decreto nº 7.655, de 23 de dezembro de 2011, Publicado no Diário Oficial da União, Edição nº 247, Seção I, página 05, dia 26 de dezembro de 2011.

de 05 a 10 salários mínimo - de R\$3.111,00 a R\$ 6.220,00

maior que 10 salários mínimo - de R\$6.221,00 e acima.

2.11 EXISTE MILITAR (DE QUALQUER ESFERA) NA FAMÍLIA?

- sim - pais, irmãos ou avós
 sim - tios ou primos
 não entre familiares próximos

2.12 GRAU DE INSTRUÇÃO DO PAI

- fundamental
 médio
 superior incompleto / completo
 pós-graduado

3 QUANTO A FORMAÇÃO PRÉVIA**3.1 ESCOLARIDADE**

- 3º grau completo (bacharel)
 3º grau completo (licenciatura)
 3º grau completo (tecnólogo)
 pós-graduado
 mestrado

3.2 QUAL A NATUREZA DA INSTITUIÇÃO QUE VOCÊ CONCLUIU O ENSINO SUPERIOR?

- pública
 privada

3.3 QUAL ÁREA DO CURSO SUPERIOR CONCLUÍDO POR VOCÊ?

- () tecnológico
 () humanas
 () exatas

3.4 SEU CURSO FOI?

- () presencial
 () à distância

4 QUANTO A ESCOLHA PARA A INCLUSÃO NO CBMSC E IDENTIFICAÇÃO COM O BOMBEIRO MILITAR

4.1 VOCÊ JÁ HAVIA TENTADO INGRESSAR NO CBMSC OU PMSC ANTES?

- () sim
 () não

4.2 CASO A RESPOSTA ANTERIOR TENHA SIDO AFIRMATIVA, POR QUANTAS VEZES TENTOU?

- () 01 vez
 () 02 vezes
 () 03 vezes ou mais
 () não se aplica

4.3 COMO TEVE CONHECIMENTO DO CONCURSO NO QUAL FOI APROVADO?

- () jornal
 () televisão/rádio
 () internet
 () conhecido/amigo
 () outro _____

4.4 QUAL O MOTIVO QUE O LEVOU A INGRESSAR NO CBMSC? (ESCOLHA ATÉ 05 OPÇÕES E ENUMERE-AS DE

1 A 5 AS MAIS RELEVANTES SENDO 1 A MAIS E 5 A MENOS RELEVANTE)

- () vocação
 () salário - boa remuneração
 () estabilidade (segurança) profissional
 () ajudar e, ou atender outras pessoas
 () influência de familiares / amigos
 () carreira militar - gosta da vida militar /possibilidade de crescimento na carreira
 () não possui outras habilidades
 () sempre quis ser bombeiro, sonho de criança
 () pelo prestígio social
 () ambiente estruturado - disciplina, regras, hierarquia, etc.
 () "espírito" de aventura
 () tradição familiar
 () a oportunidade de emprego que surgiu (falta de outras alternativas)
 () outro _____

4.5 PODENDO VOLTAR, ESCOLHERIA OUTRA CARREIRA/PROFISSÃO?

- () sem dúvidas
 () de jeito nenhum
 () antes achava que sim, mas agora não mais

4.6 JÁ HAVIA PARTICIPADO DE ALGUMA ATIVIDADE DO CBMSC?

- () guarda-vidas civil
 () bombeiro comunitário
 () outro _____
 () não se aplica

4.7 QUE VALOR SERIA CONSIDERADO BOM PARA QUE VOCÊ DEIXASSE A CORPORAÇÃO, ACRESCENTADO AO QUE RECEBE HOJE.

- () não sairia
 () R\$ 500,00
 () R\$ 1.000,00
 () R\$ 1.500,00
 () outro_____

5 QUANTO AO PROCESSO FORMADOR DO CEBMSC

5.1 QUAL SUA PRIMEIRA IMPRESSÃO DO CEBMSC?

- () excelente
 () boa
 () regular
 () ruim
 () muito ruim

5.2 SOBRE A ESTRUTURA FÍSICA DO CEBMSC, COMO VOCÊ CLASSIFICARIA?

- () excelente
 () boa
 () regular
 () ruim
 () muito ruim

5.3 COMO VOCÊ CONSIDERA AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS COM OS COLEGAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO?

- () de competição
 () de conflito
 () de crítica
 () individualizada
 () de união
 () de companheirismo

5.4 A COBRANÇA EM RELAÇÃO A DISCIPLINA DURANTE O CURSO É:

- () muito rígida
 () rígida
 () normal
 () flexível
 () muito flexível

5.5 QUANDO ESTEVE COM DIFICULDADES, A QUEM VOCÊ RECORREU?

- () instrutores
 () oficiais
 () colegas de curso
 () outros:_____

5.6 VOCÊ SOFREU ALGUMA PUNIÇÃO DURANTE O PROCESSO DE FORMAÇÃO?

- () várias vezes
 () algumas vezes
 () poucas vezes
 () nenhuma vez

5.7 QUANTO A PUNIÇÃO, SE FOR O CASO, CONSIDEROU:

- () justa
 () injusta
 () severa
 () inadequada
 () moderada
 () não se aplica

5.8 NO PROCESSO DE FORMAÇÃO VOCÊ PENSOU EM DESISTIR?

- () várias vezes
 () algumas vezes
 () poucas vezes
 () nenhuma vez

5.9 COMO VOCÊ SE SENTIU DURANTE OS TREINAMENTOS?

- () tranquilo
 () motivado
 () nervoso
 () revoltado
 () emocionado
 () decepcionado

5.10 COMO FOI A TRANSMISSÃO DOS CONTEÚDOS DO CURSO PELOS INSTRUTORES?

- () fácil assimilação e aprendizagem
 () assimilação e aprendizagem confusa
 () pouca aprendizagem e assimilação
 () difícil assimilação e aprendizagem

5.11 QUANTO AOS MÉTODOS DE TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTO, OS INSTRUTORES FORAM:

- () criativos
 () monótonos
 () precisos/seguros
 () confusos
 () apropriados
 () inapropriados / ruins

5.12 QUANTO AO PERÍODO DO CURSO, VOCÊ JULGA:

- () excessivo
 () suficiente
 () insuficiente

5.13 O ENSINO E TREINAMENTOS DESENVOLVIDOS NO CEBMSC CORRESPONDEU A SUAS EXPECTATIVAS

PROFISSIONAIS E, OU MILITARES?

- () plenamente
 () satisfatoriamente
 () parcialmente
 () superou suas expectativas
 () nem se aproximou de suas expectativas

5.14 SE VOCÊ QUISER, COMENTE BREVEMENTE COMO O PROCESSO FORMADOR E OS TREINAMENTOS LHE IMPRIMIRAM MARCAS EM SUA POSTURA, VALORES E NA VIDA COTIDIANA (USE O VERSO SE FOR CONVENIENTE).

grato por sua colaboração e participação!

ANEXO 01: Resultados Diretos da Tabulação e do Tratamento Estatístico do Questionário Aplicado a Turma do Curso de Formação de Oficiais - Iniciantes 2012

1 QUANTO AO CURSO DE FOMAÇÃO NO CEBMSC E ANDAMENTO DO CURSO

1.1 QUAL CURSO DO CEBMSC VOCÊ ESTÁ FAZENDO?

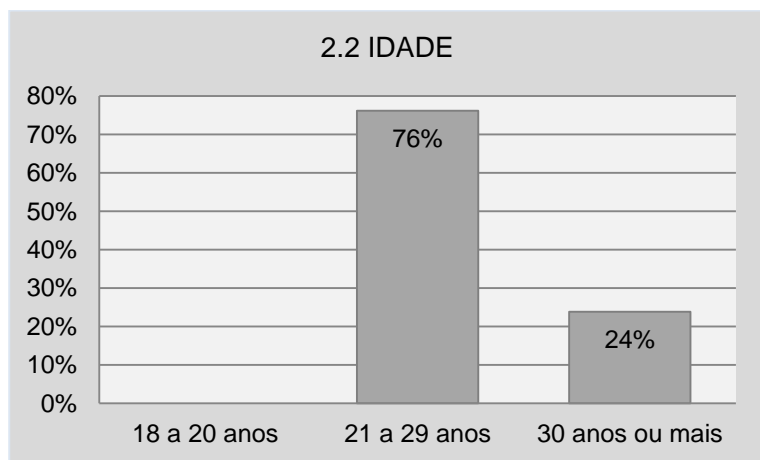
Curso de Formação de Oficial - Metade Inicial

Quantidade na turma	Quantidade de entrevistados
21	21

2 QUANTO AS QUESTÕES SOCIOECONÔMICAS

2.1 SEXO

Masculino	Feminino
21	-
100%	-

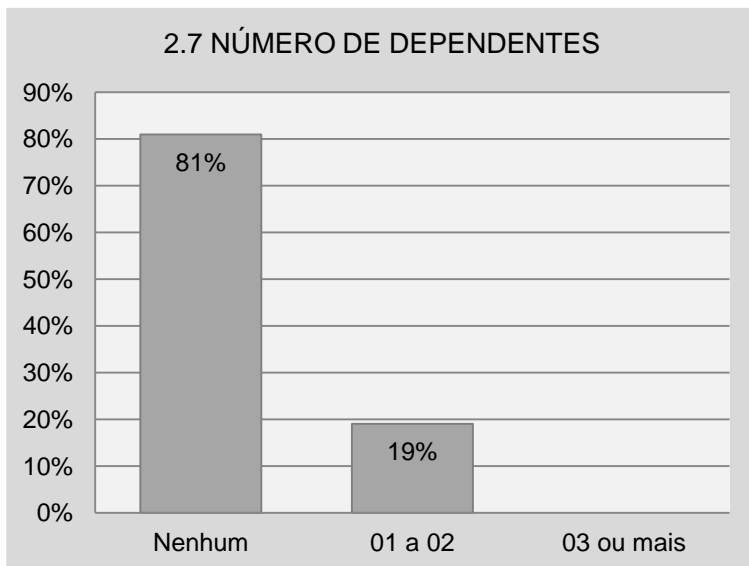
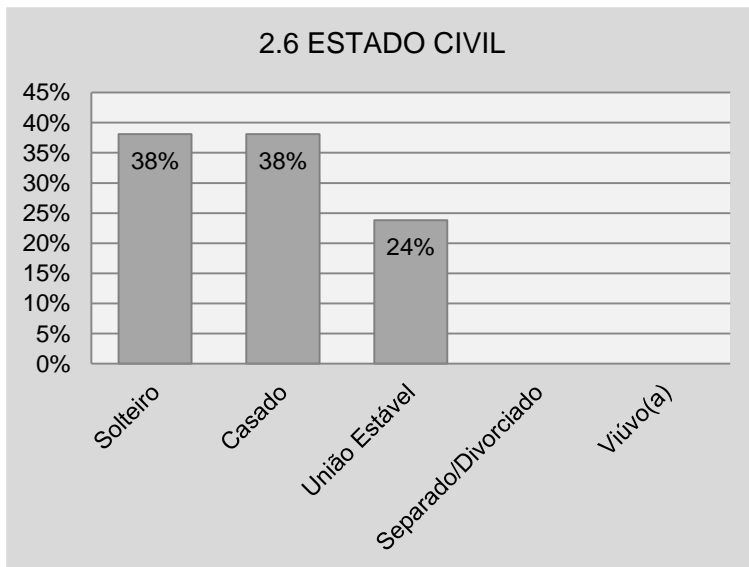


2.3 CÚTIS

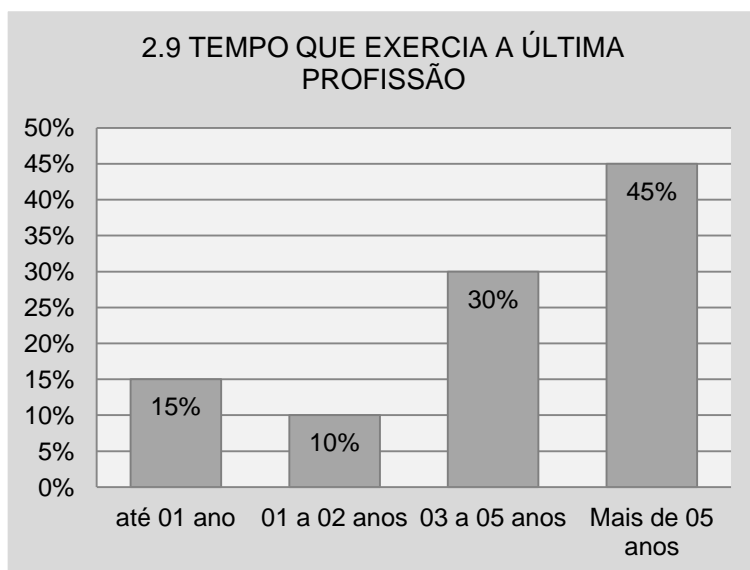
Branco	Negro
20	1
95%	5%

2.4 NATURALIDADE SEGUNDO O ESTADO DA FEDERAÇÃO	
SC	Outro Estado
9	12
43%	57%
(exceto os catarinenses):	
Nº de ocorrências:	Resposta:
05 -	Rio Grande do Sul;
03 -	São Paulo;
01 -	Ceará;
01 -	Paraná;
01 -	Goiás;
01 -	Rio de Janeiro.
12 - origem declarada	06 diferentes Estados

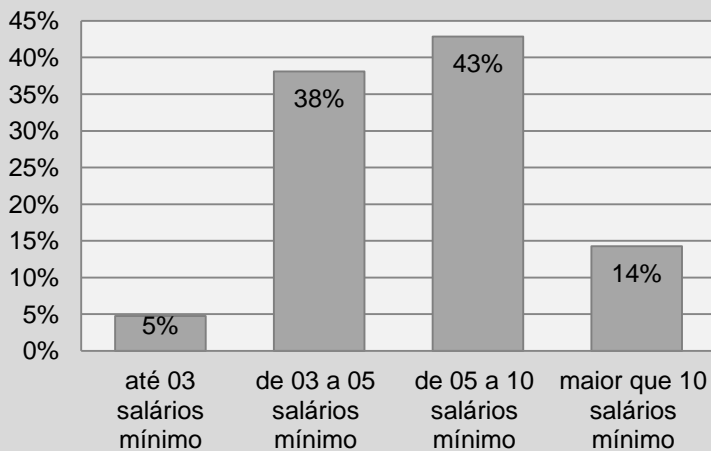




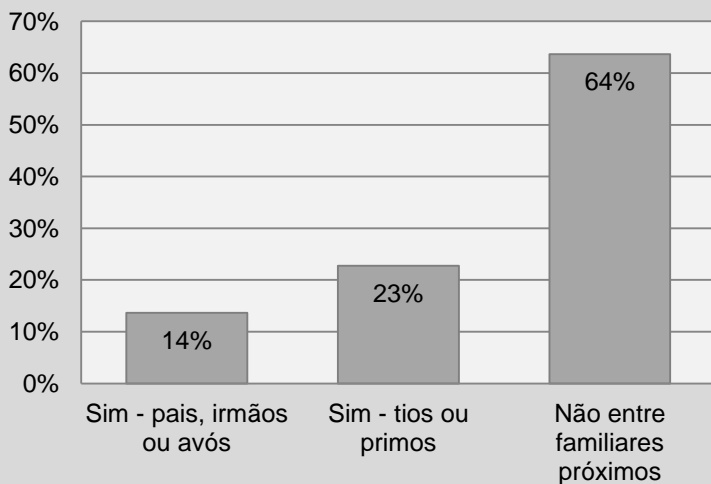
2.8 QUAL A PROFISSÃO EXERCIDA ANTES DA INCLUSÃO NO CBMSC?	
Nº de ocorrências:	Resposta:
04 -	Soldado Bombeiro Militar,
02 -	Advogado,
02 -	Engenheiro Químico,
02 -	Soldado Polícia Militar,
01 -	3º Sargento do Exército,
01 -	Agente Administrativo,
01 -	Analista de Sistemas,
01 -	Engenheiro Mecânico,
01 -	Engenheiro,
01 -	Militar Exército,
01 -	Militar,
01 -	Pesquisador Acadêmico,
01 -	Policia Civil,
01 -	Professor,
01 -	Recepcionista de Hotel.
21 declarações	15 diferentes profissões

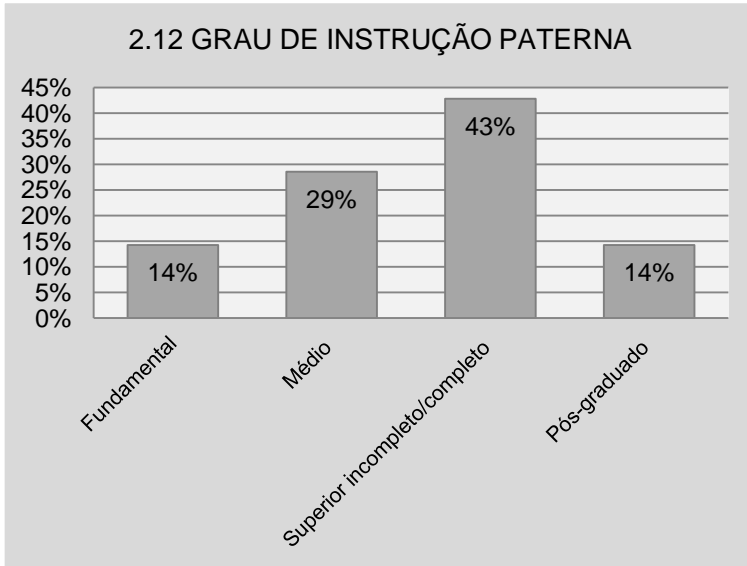


2.10 REMUNERAÇÃO MÉDIA FAMILIAR ANTES DA INCLUSÃO NO CBMSC

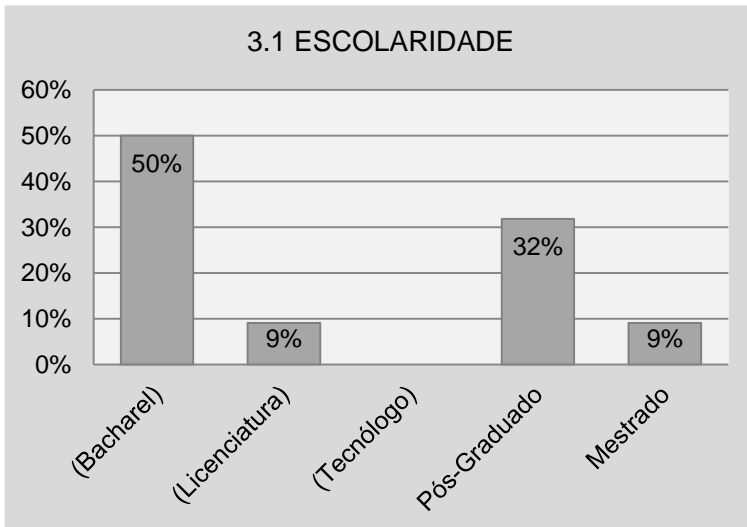


2.11 MILITARES QUALQUER NA FAMÍLIA

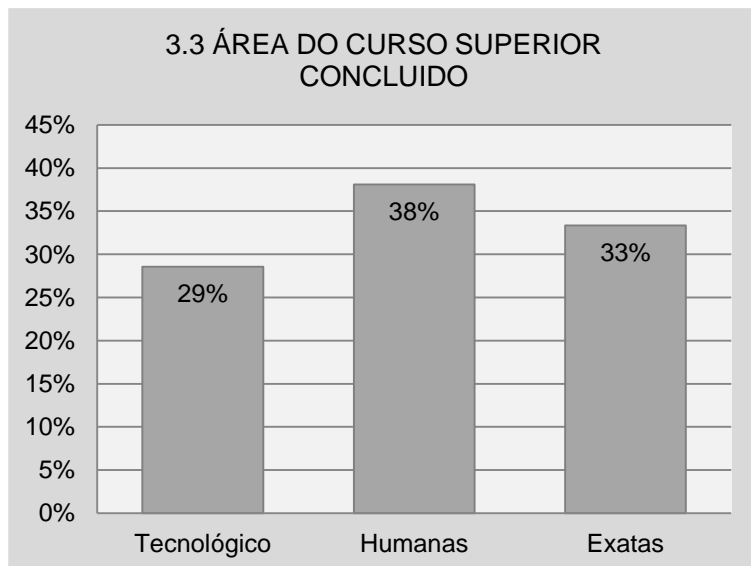




3 QUANTO A FORMAÇÃO PRÉVIA



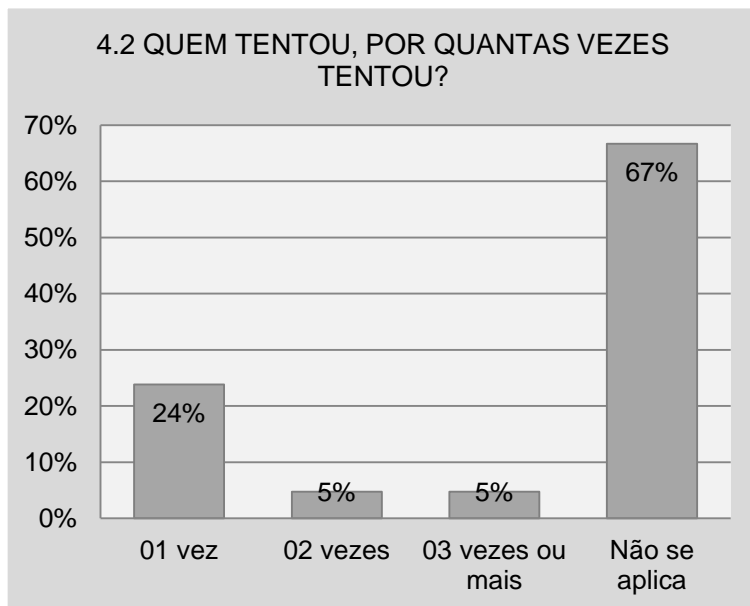
3.2 NATUREZA DA INSTITUIÇÃO DA FORMAÇÃO SUPERIOR	
Pública	Privada
11	10
52%	48%



3.4 NATUREZA DO CURSO FORMADOR	
Presencial	À Distância
20	1
95%	5%

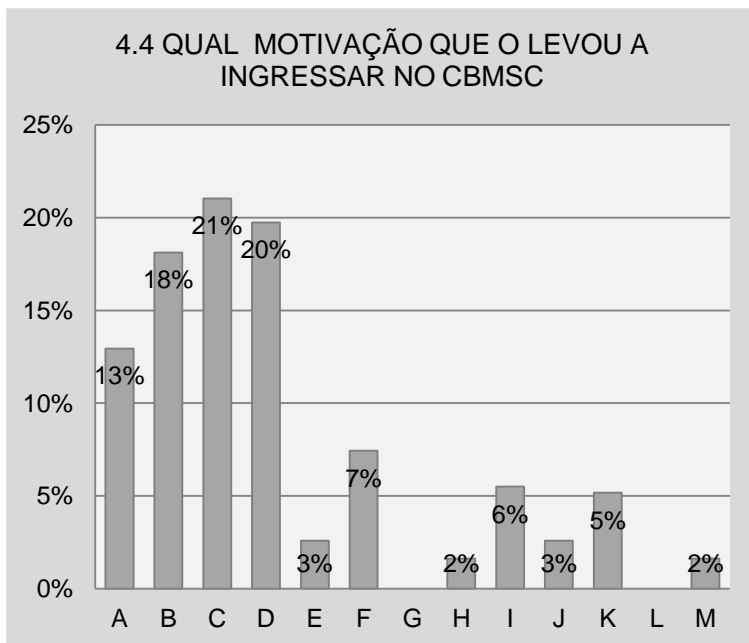
4 QUANTO A ESCOLHA PARA A INCLUSÃO NO CBMSC E IDENTIFICAÇÃO COM O BOMBEIRO MILITAR

4.1 HAVIA TENTADO INGRESSAR NO CBMSC OU PMSC ANTES?	
Sim	Não
7	14
33%	67%



4.3 COMO TEVE CONHECIMENTO DO CONCURSO NO QUAL FOI APROVADO?

Internet	Algum conhecido/amigo
16	5
76%	24%



Sendo:

A = Vocação

B = Salário - boa remuneração

C = Estabilidade (segurança) profissional

D = Ajudar e, ou atender outras pessoas

E = Influência de Familiares/Amigos

F = Carreira Militar - gosta da vida militar / possibilidade de crescimento na carreira

G = Não possui outras habilidades

H = Sempre quis ser Bombeiro, sonho de criança

I = Pelo prestígio social

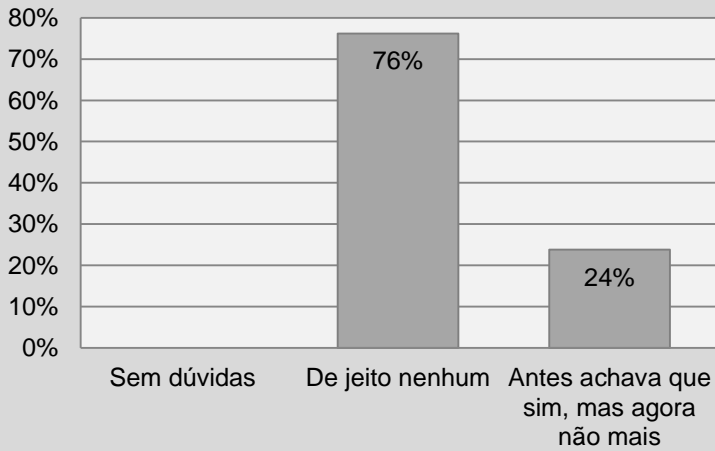
J = Ambiente estruturado - disciplina, regras, hierarquia, etc.

K = "Espírito" de aventura

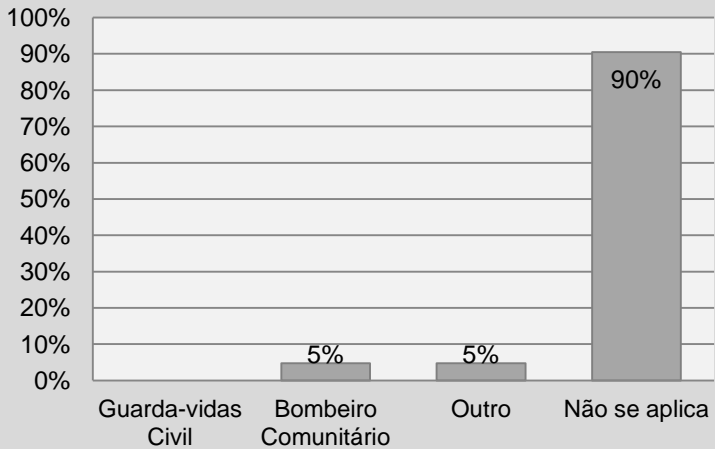
L = Tradição familiar

M = A oportunidade de emprego que surgiu (falta de outras alternativas)

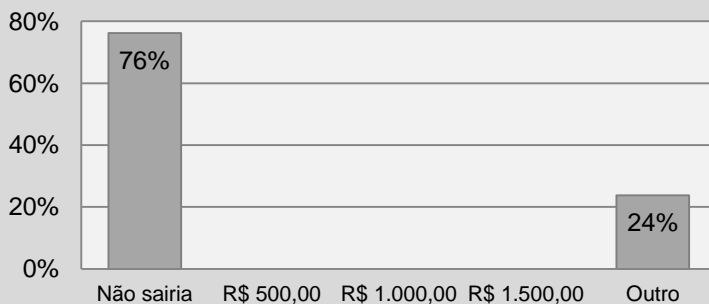
4.5 PODENDO VOLTAR, ESCOLHERIA OUTRA CARREIRA/PROFISSÃO?



4.6 JÁ HAVIA PARTICIPADO DE ALGUMA ATIVIDADE DO CBMSC?



4.7 QUE VALOR SERIA CONSIDERADO BOM PARA QUE VOCÊ DEIXASSE A CORPORAÇÃO, ACRESCENTADO AO QUE RECEBE HOJE.



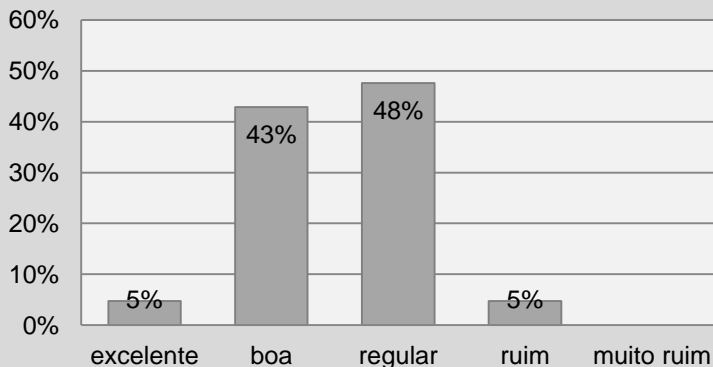
4.7 - Outro:

R\$ 4.000,00
 R\$ 5.000,00
 R\$ 6.000,00
 R\$ 8.000,00
 R\$ 80.000,00

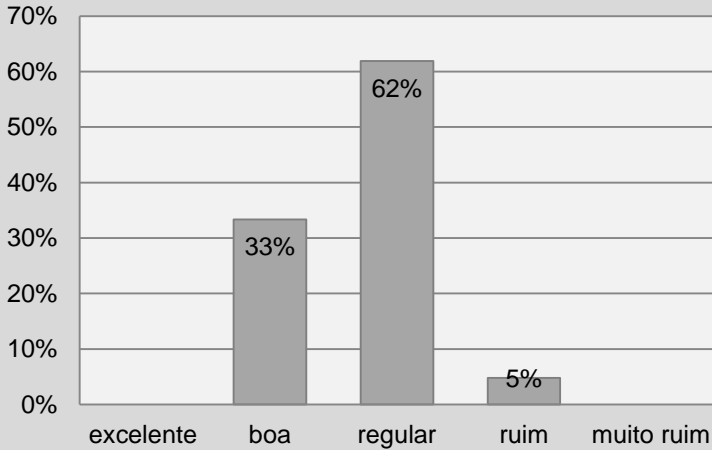
05 diferentes valores

5 QUANTO AO PROCESSO FORMADOR DO CEBMSC

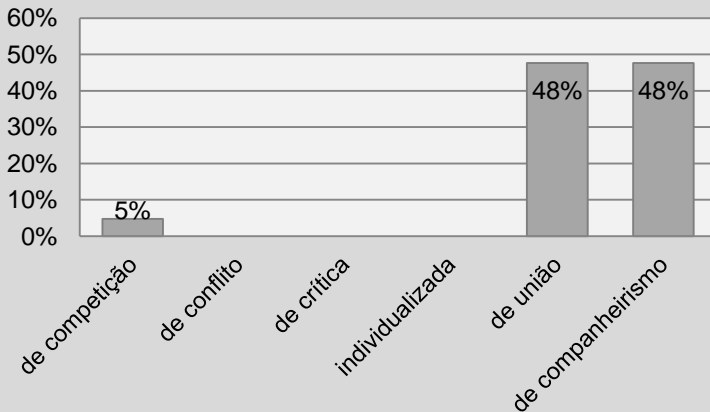
5.1 QUAL SUA PRIMEIRA IMPRESSÃO DO CEBMSC?



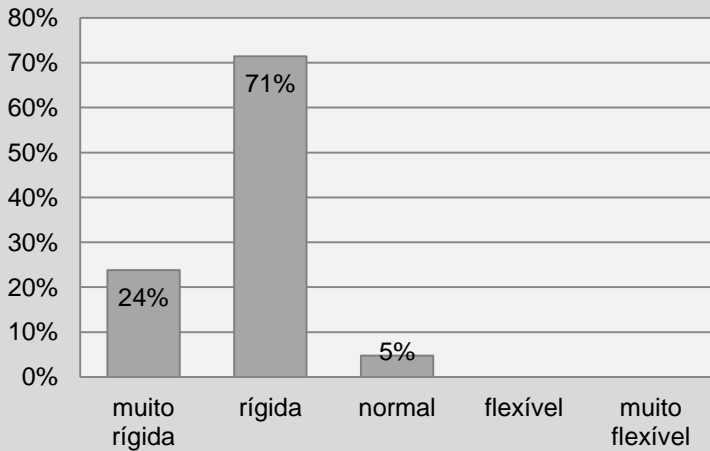
5.2 SOBRE A ESTRUTURA FÍSICA DO CEBMSC, COMO VOCÊ CLASSIFICARIA?



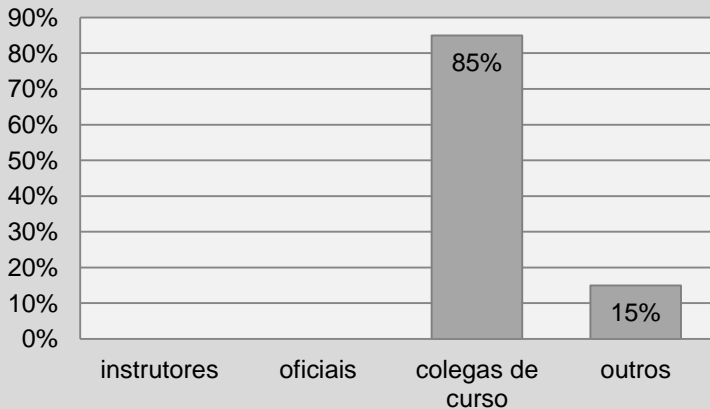
5.3 COMO VOCÊ CONSIDERA AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS COM OS COLEGAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO?



5.4 A COBRANÇA EM RELAÇÃO A DISCIPLINA DURANTE O CURSO É:



5.5 QUANDO ESTEVE COM DIFICULDADES, A QUEM VOCÊ RECORREU?



5.5 - Outro:

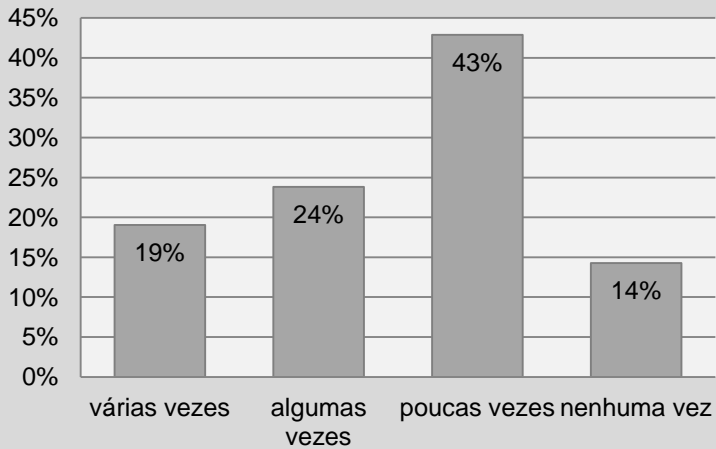
Nº de ocorrências:

03 -

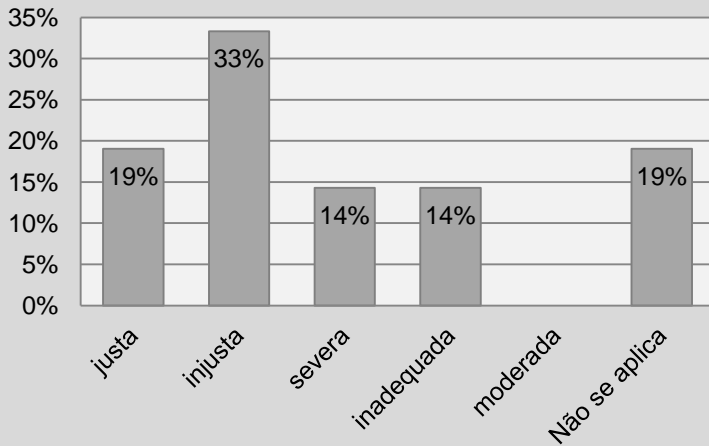
Respostas:

Família

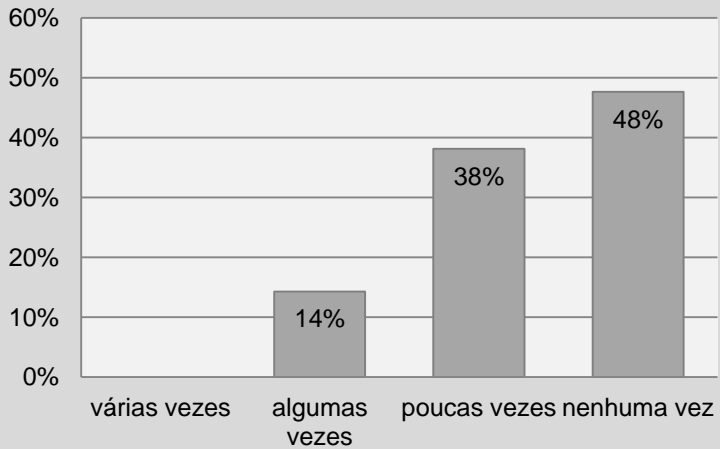
5.6 SOFREU ALGUMA PUNIÇÃO DURANTE O PROCESSO DE FORMAÇÃO?



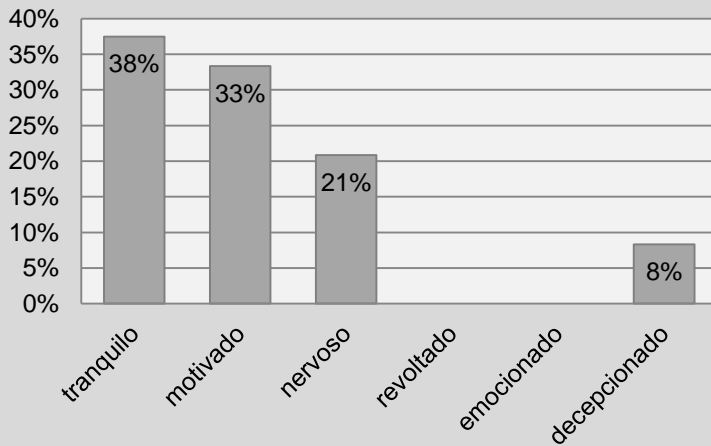
5.7 QUANTO A PUNIÇÃO, SE FOR O CASO, CONSIDEROU:



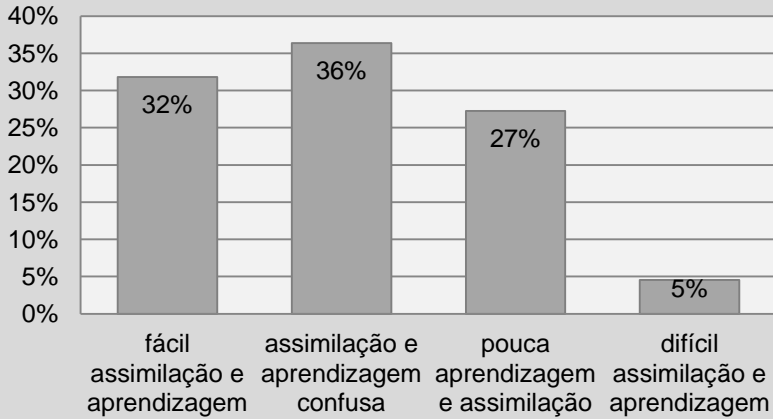
5.8 NO PROCESSO DE FORMAÇÃO VOCÊ PENSOU EM DESISTIR?



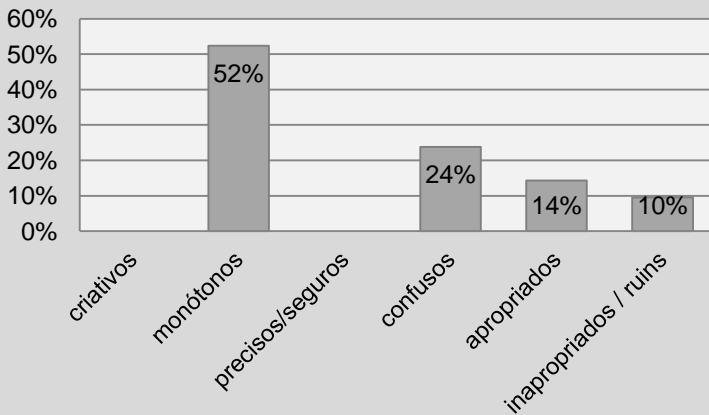
5.9 COMO VOCÊ SE SENTIU DURANTE OS TREINAMENTOS?



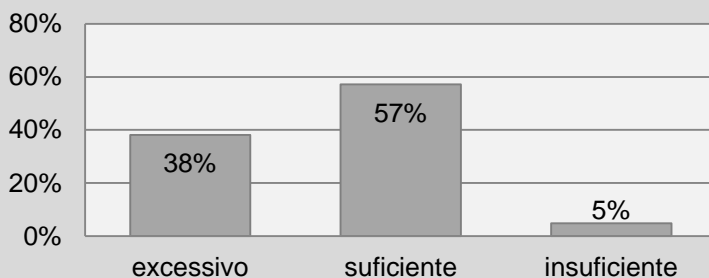
5.10 COMO FOI A TRANSMISSÃO DOS CONTEÚDOS DO CURSO PELOS INSTRUTORES?



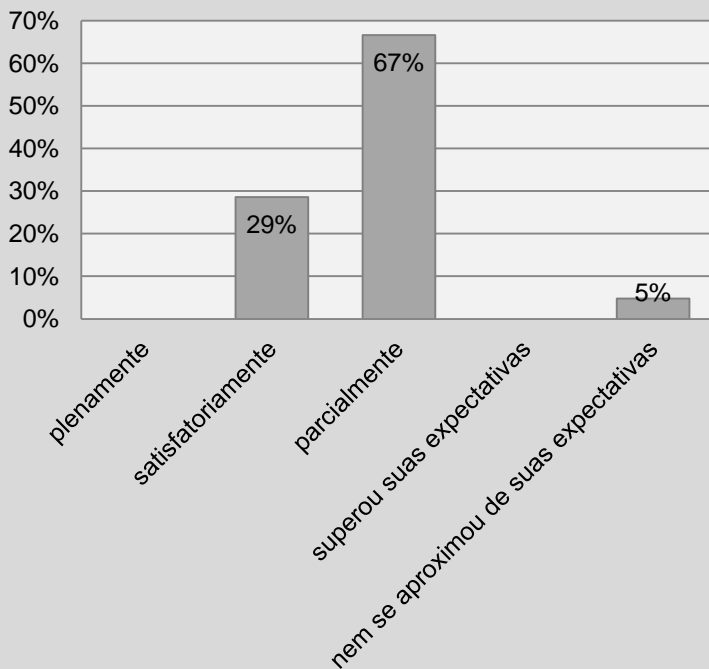
5.11 QUANTO AOS MÉTODOS DE TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTO, OS INSTRUTORES FORAM:



5.12 QUANTO AO PERÍODO DO CURSO, VOCÊ JULGA:



5.13 O ENSINO E TREINAMENTOS DESENVOLVIDOS NO CEBMSC CORRESPONDEU A SUAS EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS E, OU MILITARES?



5.14 SE VOCÊ QUISER, COMENTE BREVEMENTE COMO O PROCESSO FORMADOR E OS TREINAMENTOS LHE IMPRIMIRAM MARCAS EM SUA POSTURA, VALORES E NA VIDA COTIDIANA.

- Os hábitos militares, (disciplina, respeito) me proporcionou melhora significativa no tratamento interpessoal. Fez valorizar ainda mais minha família.
- Sinto que hoje fico mais atento aos detalhes e em certos momentos me sinto mais confiante e seguro do que antes.
- No momento, a formação interfere no convívio familiar gerando, inclusive, problemas pra mim nessa esfera.
- Aprendo a ser mais disciplinado e organizado. E isso é muito importante para uma instituição.
- Disciplina e organização foram adicionadas as minhas rotinas. Estou mais atento ao mundo ao redor, sempre alerta e disposto a cumprir as missões bombeiro militar.
- Questões relativas a seriedade e comprometimento com o treinamento, tendo em vista que em alguns casos qualquer erro pode custar a vida da vítima e a minha.
- Organização, disciplina, motivação e companheirismo são valores patentes em minha vida e que foram devidamente recrudescidos pela formação militar.
- Comecei a ser mais exigente. Mais direto.

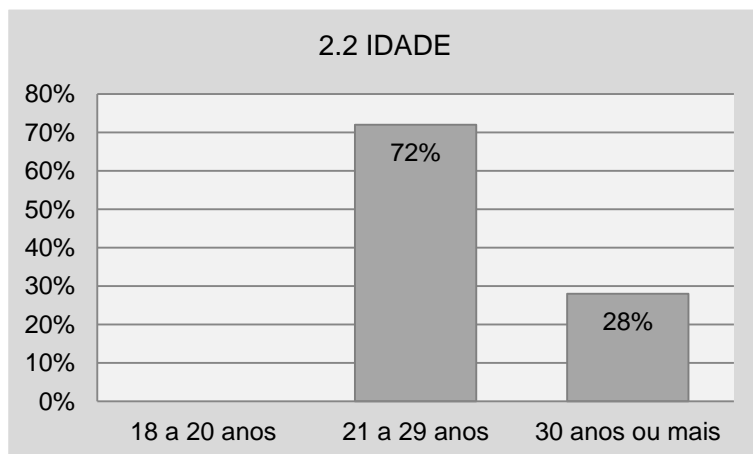
ANEXO 02: Resultados Diretos da Tabulação e do Tratamento Estatístico do Questionário Aplicado a Turma do Curso de Formação de Oficiais - Concluintes 2012

1 QUANTO AO CURSO DE FORMAÇÃO NO CEBMSC E ANDAMENTO DO CURSO

1.1 QUAL CURSO DO CEBMSC VOCÊ ESTÁ FAZENDO?	
Curso de Formação de Oficial - Metade Final	
Quantidade na turma	Quantidade de entrevistados
25	25

2 QUANTO AS QUESTÕES SOCIOECONÔMICAS

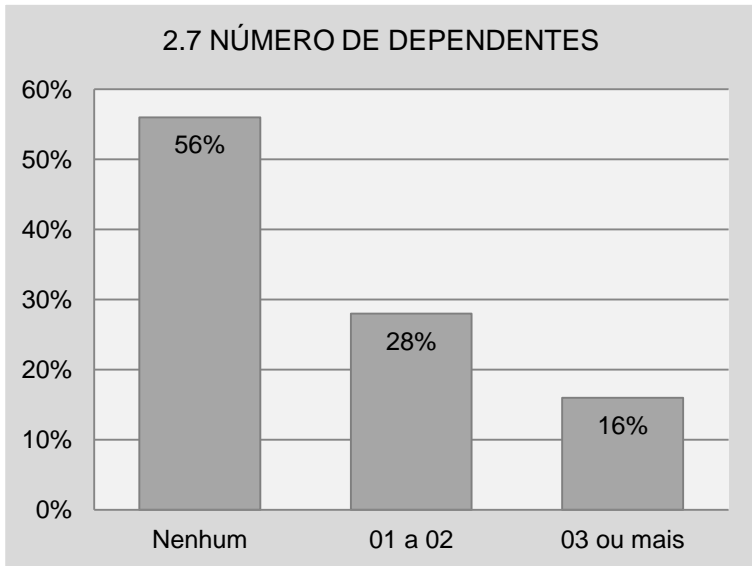
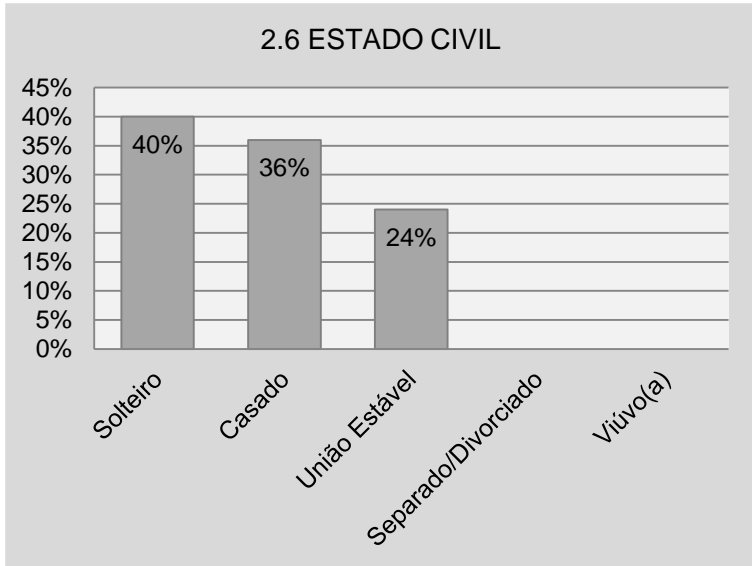
2.1 SEXO	
Masculino	Feminino
23	2
92%	8%



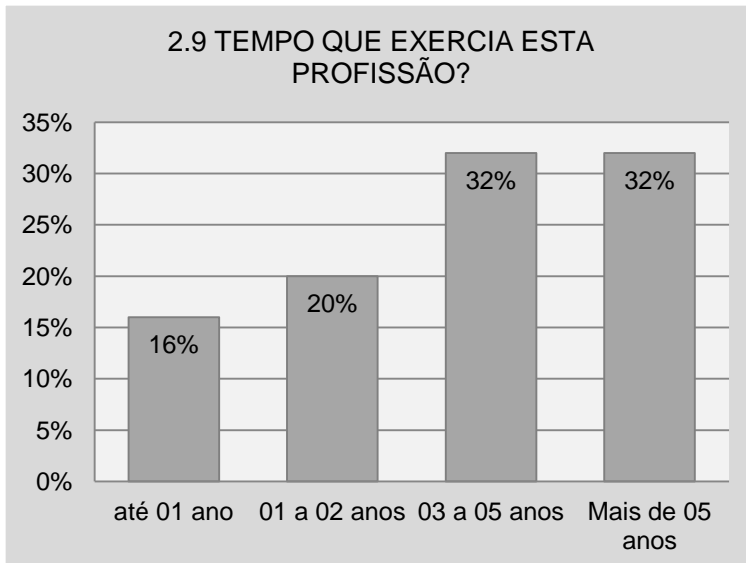
2.3 CÚTIS	
Branco	Pardo
22	3
88%	12%

2.4 NATURALIDADE SEGUNDO O ESTADO DA FEDERAÇÃO	
SC	Outro Estado
20	5
80%	20%
(exceto os catarinenses):	
Nº de ocorrências:	Resposta:
04 -	Rio Grande do Sul;
01 -	Paraná.
05 - origem declarada	02 diferentes Estados

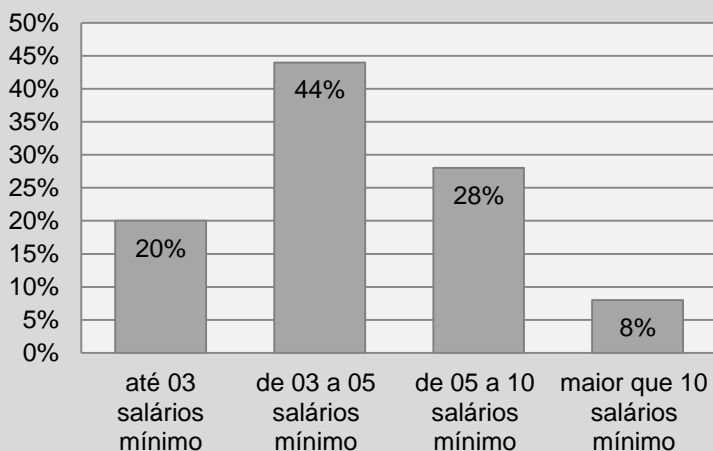




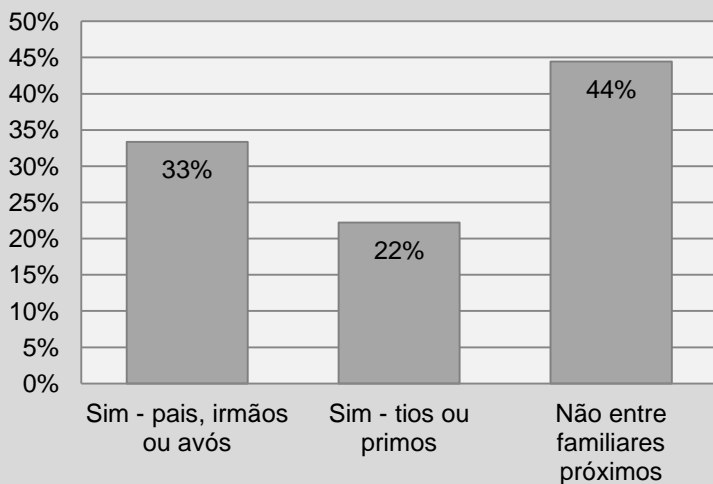
2.8 QUAL A PROFISSÃO EXERCIDA ANTES DA INCLUSÃO NO CBMSC?	
Nº de ocorrências:	Resposta:
07 -	Soldado Bombeiro Militar,
04 -	Soldado Polícia Militar,
03 -	Professor de Educação Física,
02 -	Policia Civil,
01 -	3º Sargento do Exército,
01 -	Auxiliar Administrativo,
01 -	Educador Físico,
01 -	Engenheiro Agrônomo,
01 -	Engenheiro de Aquicultura,
01 -	Escriturário,
01 -	Fisioterapeuta,
01 -	Produção Industria Apícola.
24 declarações	12 diferentes profissões

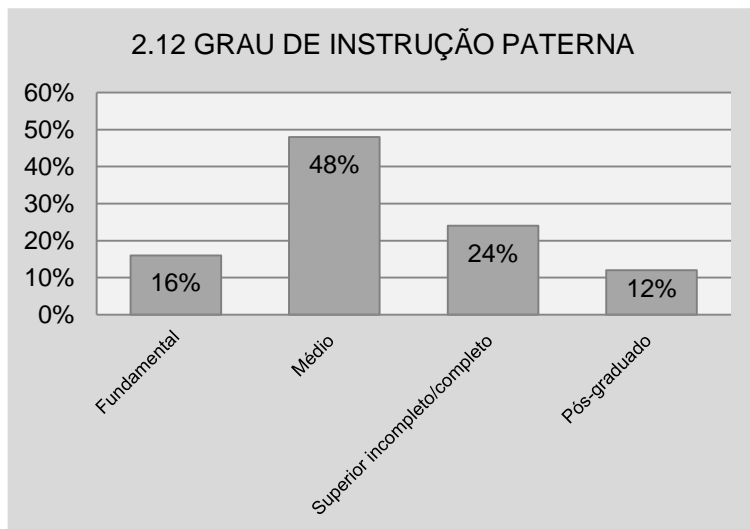


2.10 REMUNERAÇÃO MÉDIA FAMILIAR ANTES DA INCLUSÃO NO CBMSC?

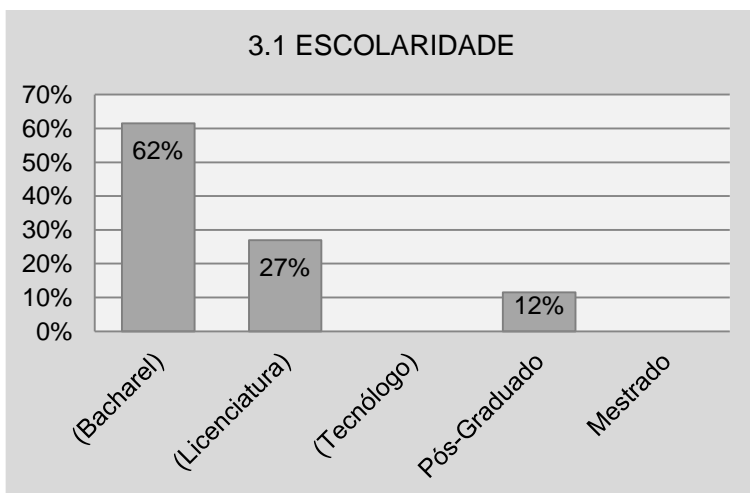


2.11 MILITARES QUALQUER NA FAMÍLIA



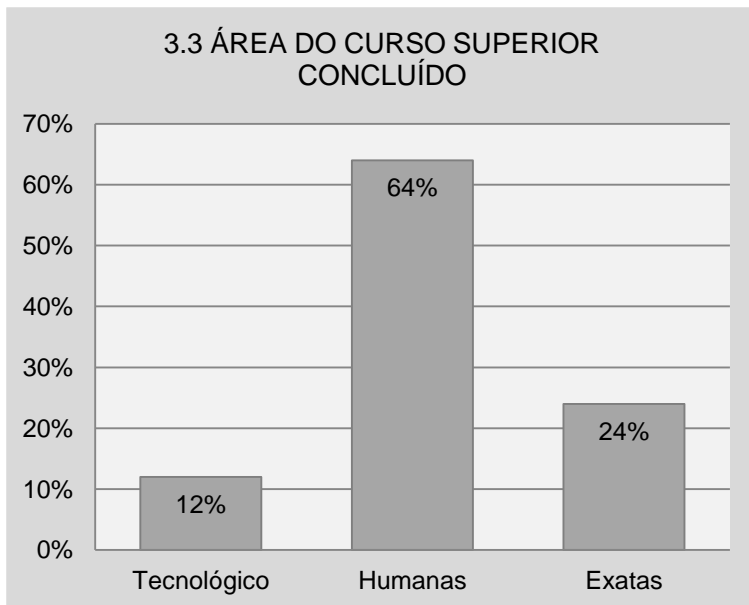


3 QUANTO A FORMAÇÃO PRÉVIA



3.2 NATUREZA DA INSTITUIÇÃO DA FORMAÇÃO SUPERIOR

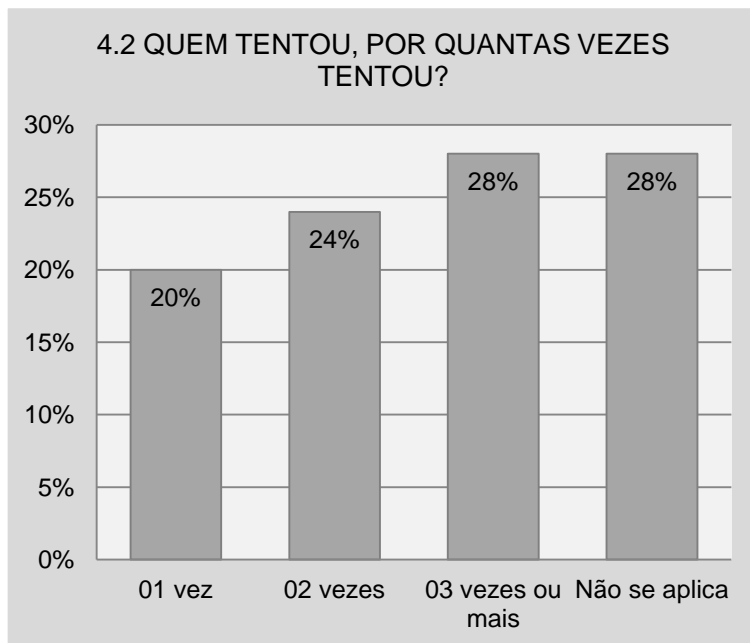
Pública	Privada
12	13
48%	52%



3.4 NATUREZA DO CURSO FORMADOR	
Presencial	À Distância
24	1
96%	4%

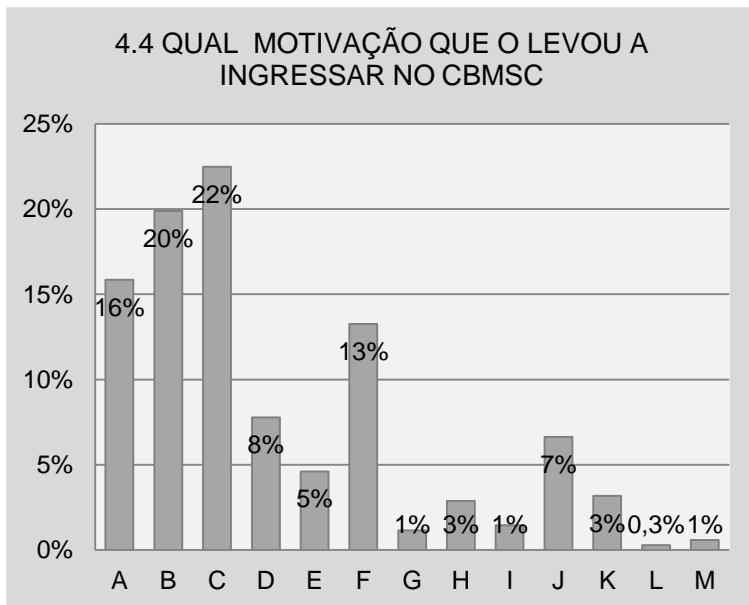
4 QUANTO A ESCOLHA PARA A INCLUSÃO NO CBMSC E IDENTIFICAÇÃO COM O BOMBEIRO MILITAR

4.1 HAVIA TENTADO INGRESSAR NO CBMSC OU PMSC ANTES?	
Sim	Não
18	7
72%	28%



4.3 COMO TEVE CONHECIMENTO DO CONCURSO NO QUAL FOI APROVADO?

Internet	Algum conhecido/amigo
16	9
64%	36%



Sendo:

A = Vocação

B = Salário - boa remuneração

C = Estabilidade (segurança) profissional

D = Ajudar e, ou atender outras pessoas

E = Influência de Familiares/Amigos

F = Carreira Militar - gosta da vida militar / possibilidade de crescimento na carreira

G = Não possui outras habilidades

H = Sempre quis ser Bombeiro, sonho de criança

I = Pelo prestígio social

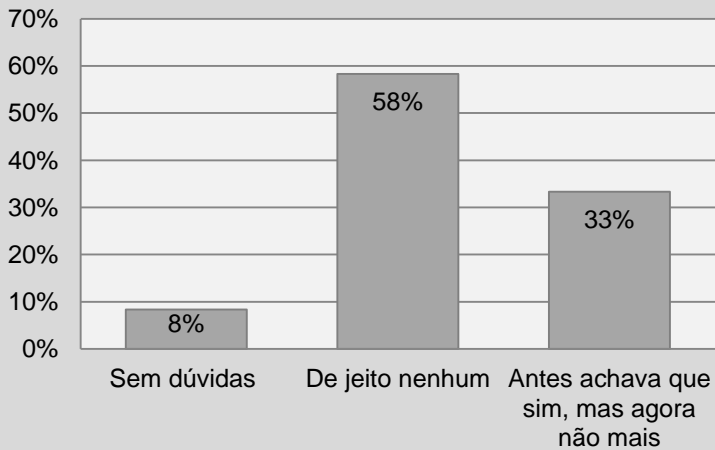
J = Ambiente estruturado - disciplina, regras, hierarquia, etc.

K = "Espírito" de aventura

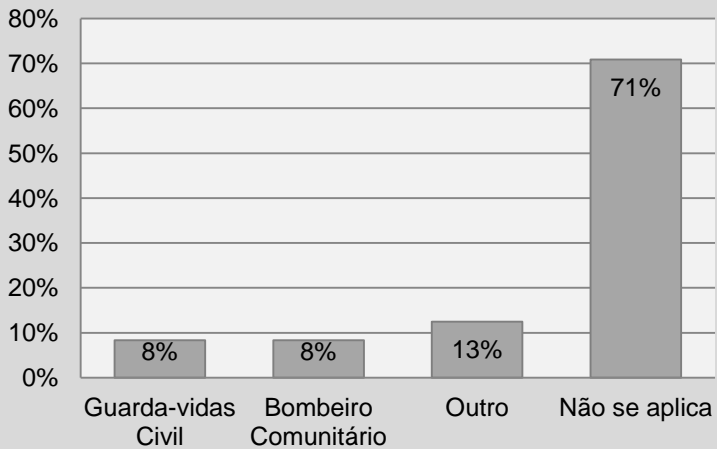
L = Tradição familiar

M = A oportunidade de emprego que surgiu (falta de outras alternativas)

4.5 PODENDO VOLTAR, ESCOLHERIA OUTRA CARREIRA/PROFISSÃO?



4.6 JÁ HAVIA PARTICIPADO DE ALGUMA ATIVIDADE DO CBMSC?

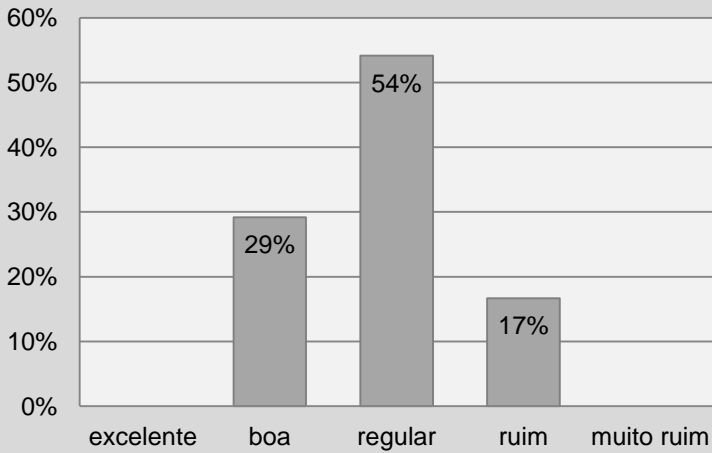


4.7 QUE VALOR SERIA CONSIDERADO BOM PARA QUE VOCÊ DEIXASSE A CORPORAÇÃO, ACRESCENTADO AO QUE RECEBE HOJE?	
Não sairia	Outro valor não pré informado
14	9
61%	39%
4.7 Outro valor (Qual):	
Nº de ocorrências:	Resposta:
03 -	R\$ 10.000,00
02 -	R\$ 5.000,00
01 -	R\$ 8.000,00
01 -	R\$ 6.000,00
01 -	R\$ 4.000,00
01 -	R\$ 3.000,00
09 declarações	06 diferentes valores

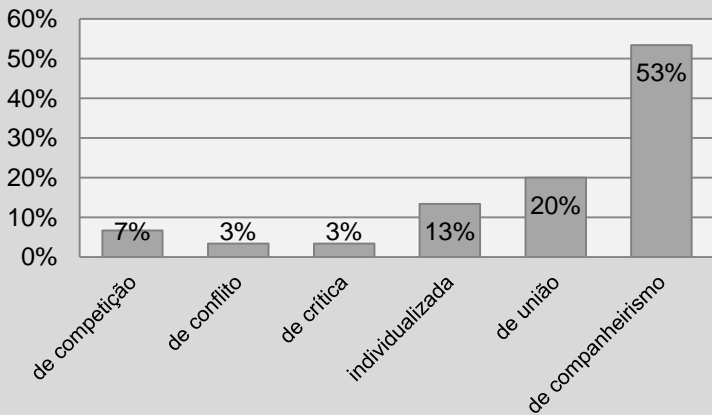
5 QUANTO AO PROCESSO FORMADOR DO CEBMSC

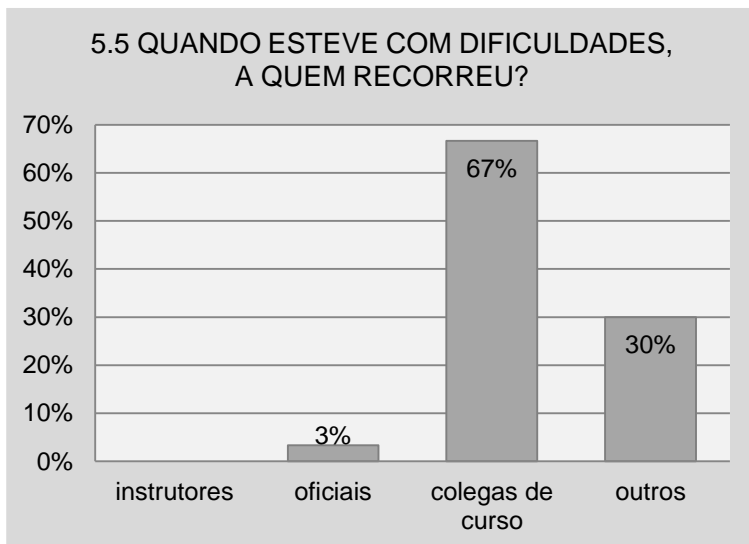
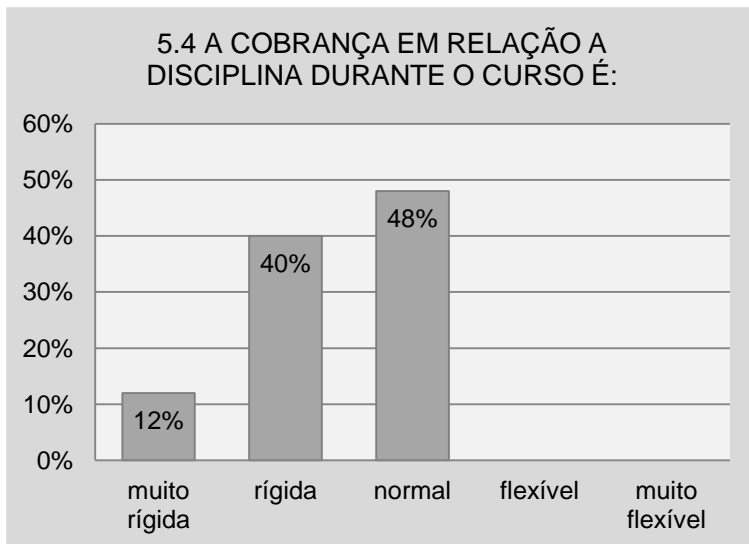


5.2 SOBRE A ESTRUTURA FÍSICA DO CEBMSC, COMO VOCÊ CLASSIFICARIA?



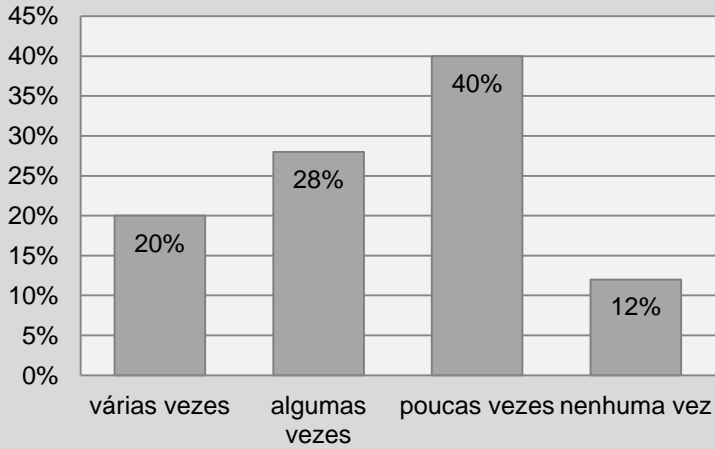
5.3 COMO VOCÊ CONSIDERA AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS COM OS COLEGAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO?



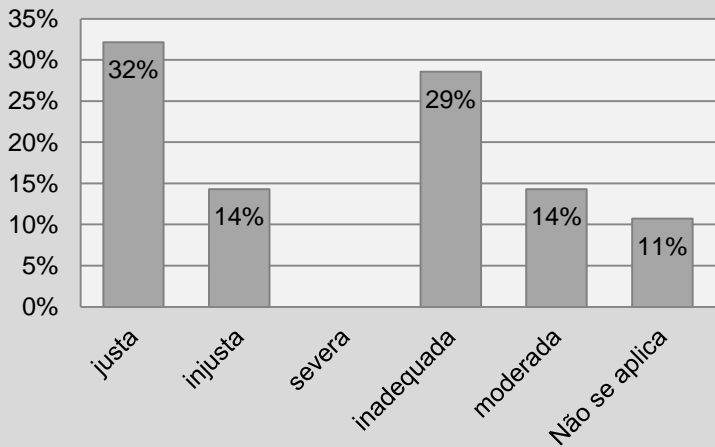


5.5 Outro:	
Nº de ocorrências:	Resposta:
04 -	Família,
03 -	Psicóloga CEBMSC,
01 -	Amigos.
08 declarações	03 diferentes valores

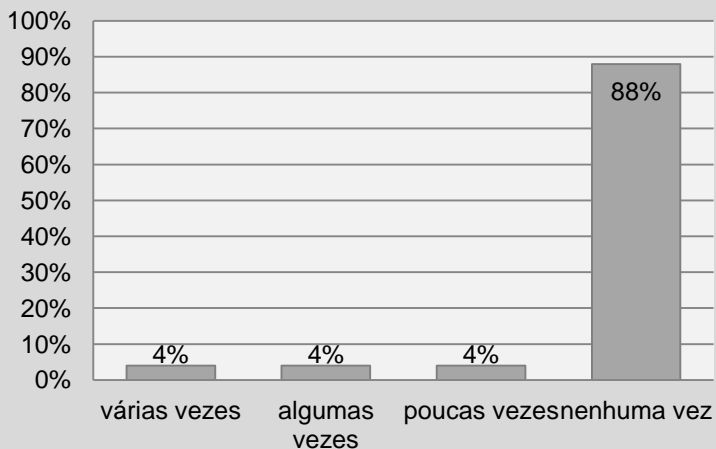
5.6 SOFREU ALGUMA PUNIÇÃO DURANTE O PROCESSO DE FORMAÇÃO?



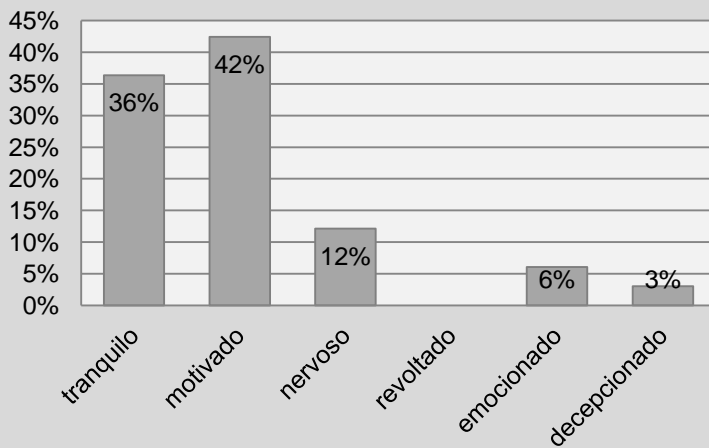
5.7 QUANTO A PUNIÇÃO, SE FOR O CASO, CONSIDEROU:



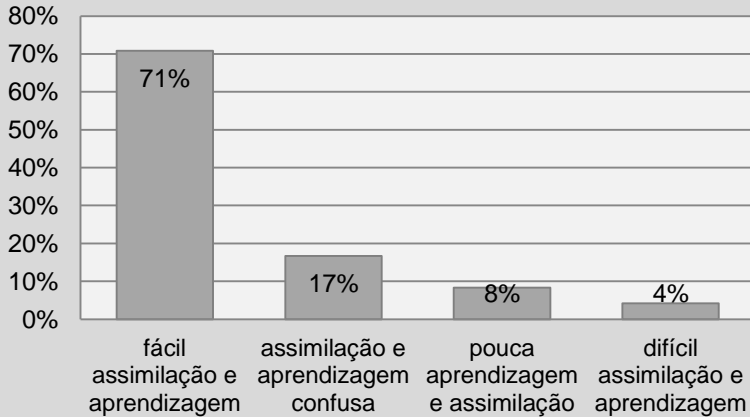
5.8 NO PROCESSO DE FORMAÇÃO VOCÊ PENSOU EM DESISTIR?



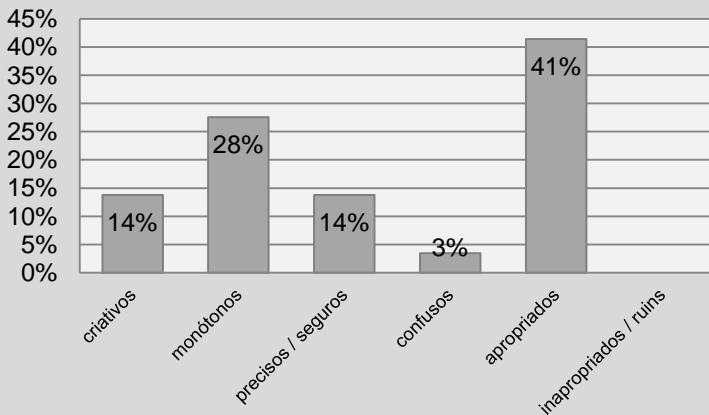
5.9 COMO VOCÊ SE SENTIU DURANTE OS TREINAMENTOS?



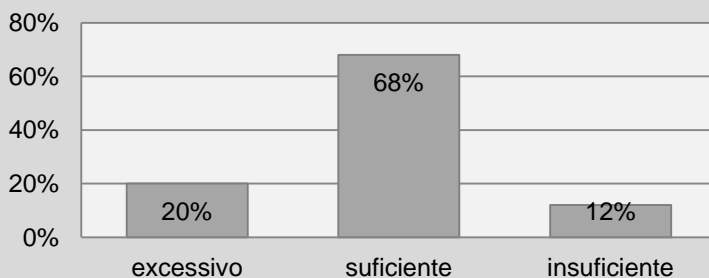
5.10 COMO FOI A TRANSMISSÃO DOS CONTEÚDOS DO CURSO PELOS INSTRUTORES?



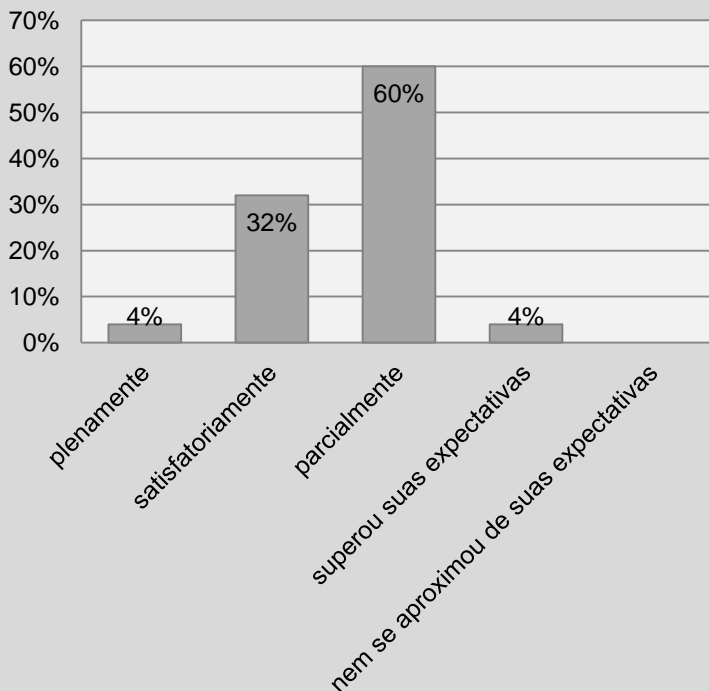
5.11 QUANTO AOS MÉTODOS DE TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTO, OS INSTRUTORES FORAM:



5.12 QUANTO AO PERÍODO DO CURSO, VOCÊ JULGA:



5.13 O ENSINO E TREINAMENTOS DESENVOLVIDOS NO CEBMSC CORRESPONDEU A SUAS EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS E, OU MILITARES?



5.14 SE VOCÊ QUISER, COMENTE BREVEMENTE COMO O PROCESSO FORMADOR E OS TREINAMENTOS LHE IMPRIMIRAM MARCAS EM SUA POSTURA, VALORES E NA VIDA COTIDIANA.

- Disciplina, organização e comprometimento com a atividade de bombeiro militar, voltado ao salvamento tornam-se um estilo de vida.

- Faltou linearidade nesse sentido do aprendizado, pois hora se cobrava muito, hora pouco, logo voltavam cobrar de forma excessiva. Portanto alguns valores não foram muito bem passados por alguns comandantes.

- Inovação dos conhecimentos,

- Acredito que o militarismo me transformou em uma pessoa mais serena e correta, acredito que se todas as pessoas passassem por uma força militar, o mundo poderia ser bem melhor.

- No momento me sinto muito mais ansioso e apressado do que eu era. Tenho dificuldades para relaxar.

- Postura perante a sociedade com maior cordialidade.

- Aprendi que o corpo fala, e é preciso ensinar o corpo a falar.

- O processo de formação militar é extremamente complexo, entretanto, gratificante. Aprendemos a superar dificuldades, vencer medos, conviver, dividir e principalmente se colocar no lugar do outro. Percebemos que o pior desafio a enfrentar é a nossa mente e que jamais devemos desistir!

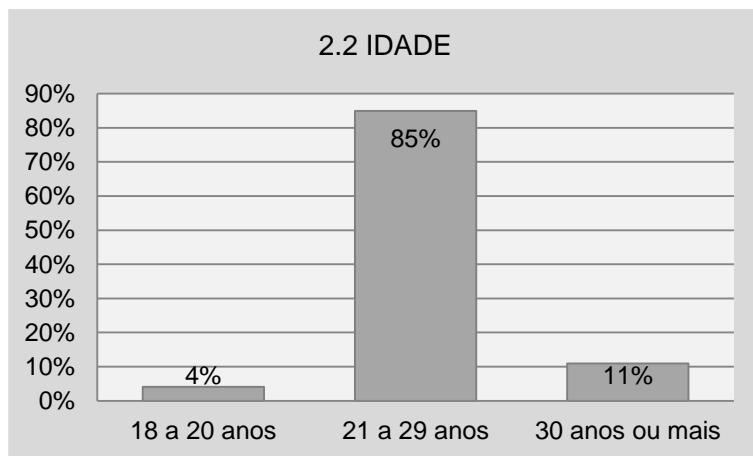
ANEXO 03: Resultados Diretos da Tabulação e do Tratamento Estatístico do Questionário Aplicado a Turma do Curso de Formação de Soldados - Concluintes 2012

1 QUANTO AO CURSO DE FOMAÇÃO NO CEBMSC E ANDAMENTO DO CURSO

1.1 QUAL CURSO DO CEBMSC VOCÊ ESTÁ FAZENDO?	
Curso de Formação de Soldado - Metade Final	
Quantidade na turma	Quantidade de entrevistados
123	73
100%	60%

2 QUANTO AS QUESTÕES SOCIOECONÔMICAS

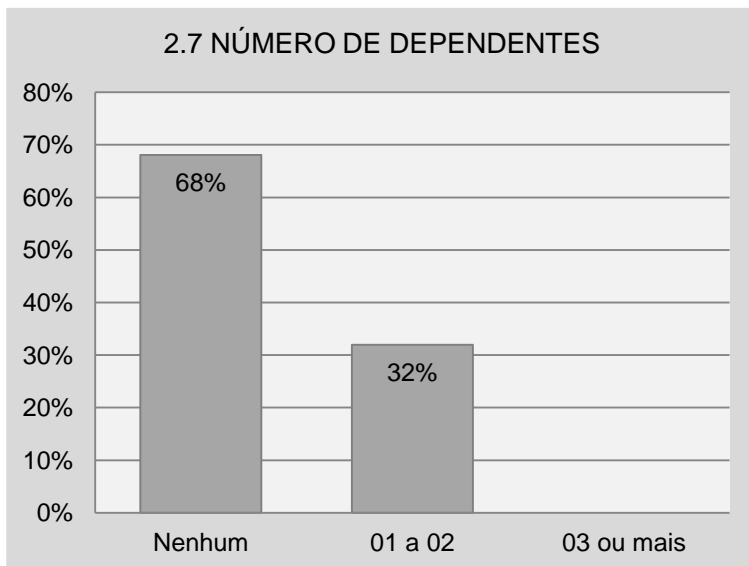
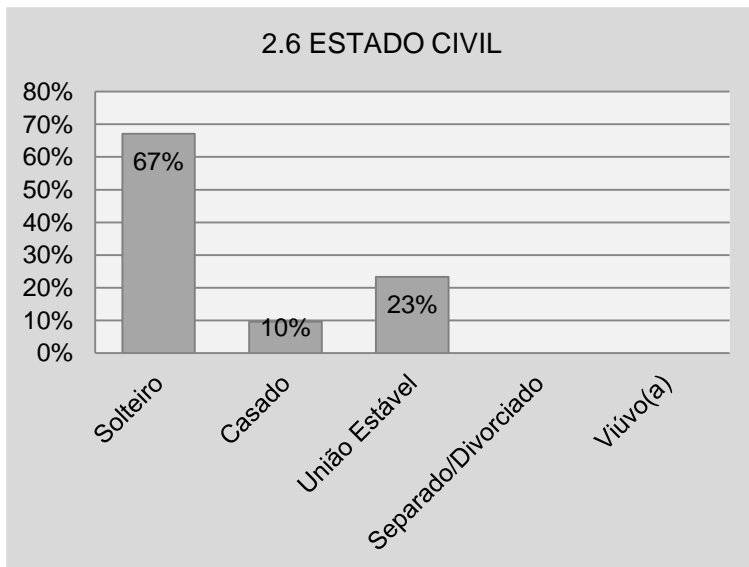
2.1 SEXO	
Masculino	Feminino
68	5
93%	7%



2.3 CÚTIS	
Branco	Pardo
64	9
88%	12%

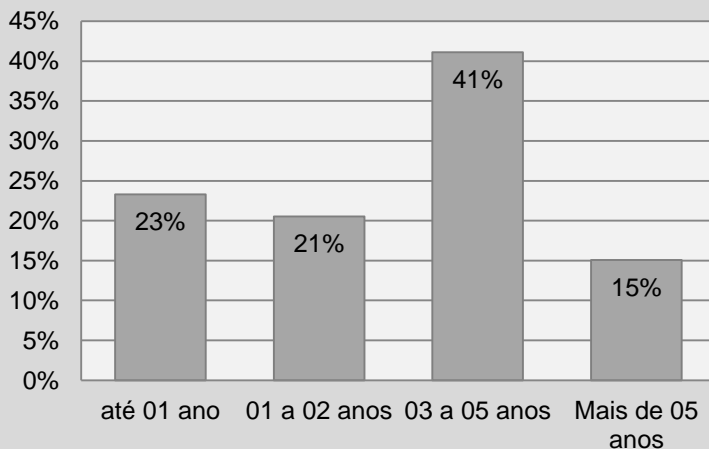
2.4 NATURALIDADE SEGUNDO O ESTADO DA FEDERAÇÃO	
SC	Outro Estado
54	19
74%	26%
(exceto os catarinenses):	
Nº de ocorrências:	Resposta:
06 -	Rio Grande do Sul;
03 -	Paraná;
03 -	São Paulo;
02 -	Distrito Federal;
02 -	Espírito Santo;
01 -	Minas Gerais;
01 -	Rio de Janeiro.
18 - declarado origem	06 diferentes Estados



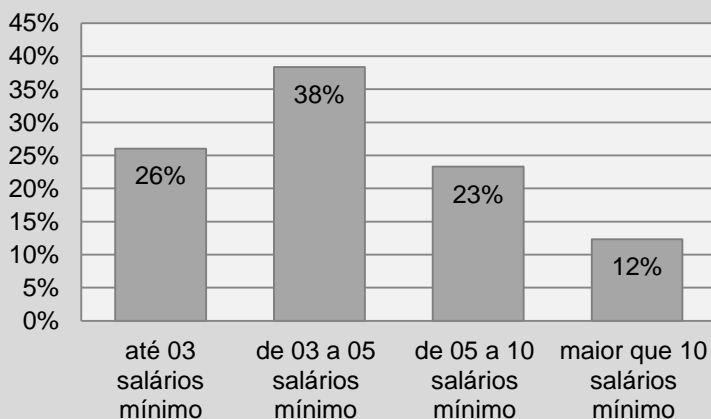


2.8 QUAL A PROFISSÃO EXERCIDA ANTES DA INCLUSÃO NO CBMSC?	
Nº de ocorrências:	Resposta:
12 -	Educador(a) físico/ <i>Personal trainer</i> ,
06 -	Guarda-vidas civil,
04 -	Estudante,
04 -	Funcionário público municipal,
03 -	Auxiliar administrativo,
03 -	Vigilante,
02 -	Administrador,
02 -	Estagiário(a),
02 -	Farmacêutico,
02 -	Gerente de produção,
02 -	Mecânico,
02 -	Policia Militar,
02 -	Vendedor/Promotor de vendas,
01 -	Advocacia,
01 -	Agente administrativo,
01 -	Agente de trânsito,
01 -	Agente dos correios,
01 -	Analista de sistemas,
01 -	Auditor,
01 -	Biólogo,
01 -	Bombeiro aeródromo,
01 -	Carpinteiro,
01 -	Consultor de negócios,
01 -	Enfermeiro,
01 -	Ferramenteiro,
01 -	Fisioterapeuta,
01 -	Funcionário do instituto brasileiro de geografia e estatística,
01 -	Guarda municipal,
01 -	Instrutor no centro de formação de condutores,
01 -	Militar da força aérea brasileira,
01 -	Pedreiro,
01 -	Professor de natação,
01 -	Projetista mecânico,
01 -	Supervisor de compras,
01 -	Técnico de informática,
01 -	Técnico em radiologia.
69 declarações	36 diferentes profissões

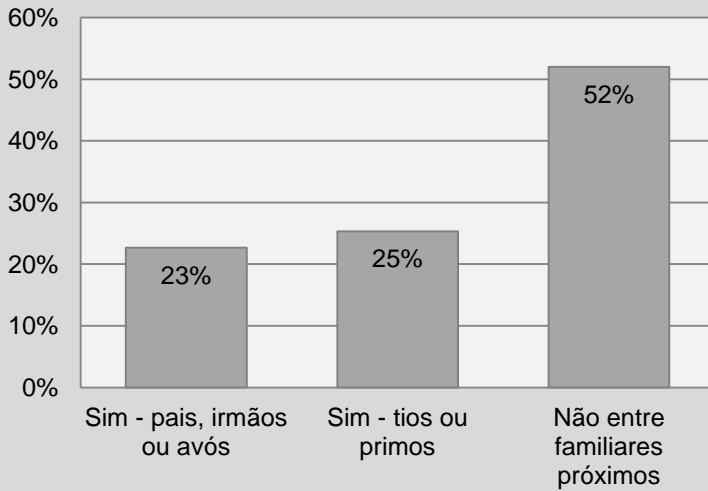
2.9 TEMPO QUE EXERCI A ÚLTIMA PROFISSÃO?



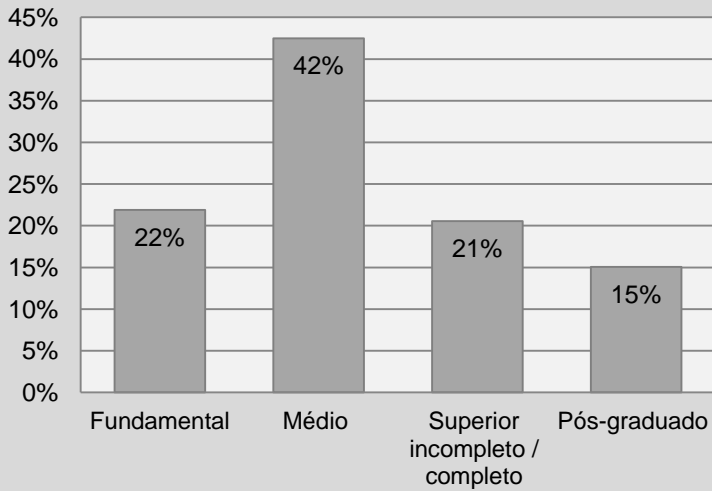
2.10 QUAL A REMUNERAÇÃO MÉDIA FAMILIAR ANTES DA INCLUSÃO NO CBMSC?



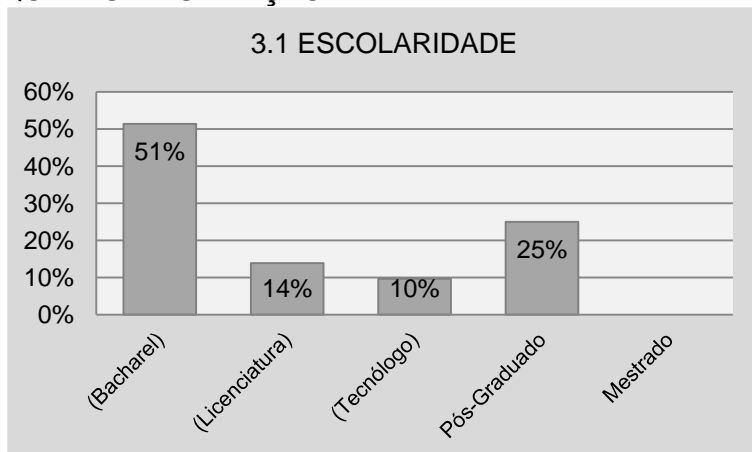
2.11 MILITARES QUALQUER NA FAMÍLIA?



2.12 GRAU DE INSTRUÇÃO PATERNA

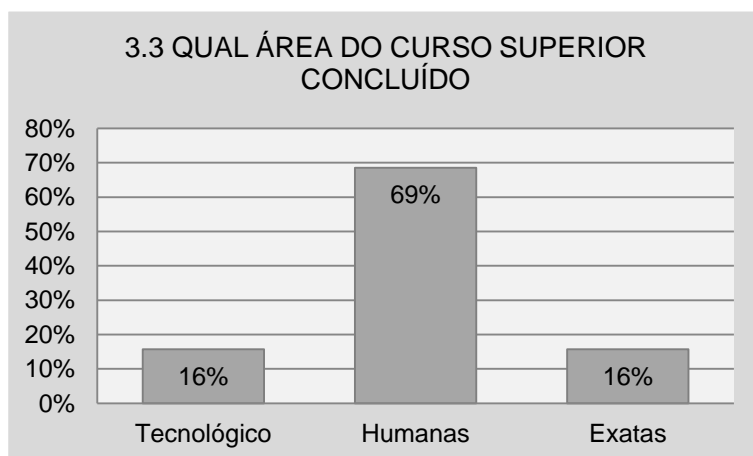


3 QUANTO A FORMAÇÃO PRÉVIA



3.2 NATUREZA DA INSTITUIÇÃO DA FORMAÇÃO SUPERIOR

Pública	Privada
13	58
18%	82%



3.4 NATUREZA DO CURSO FORMADOR

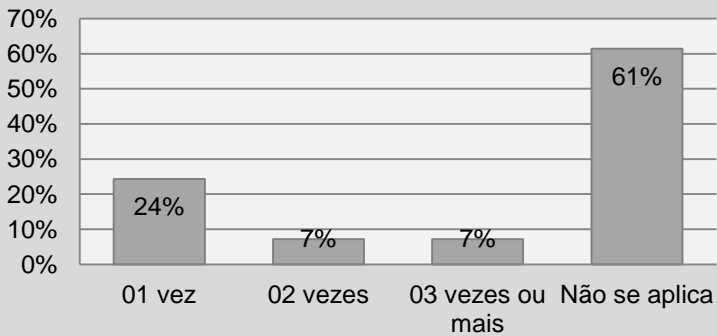
Presencial	À Distância
61	10
86%	14%

4 QUANTO A ESCOLHA PARA A INCLUSÃO NO CBMSC E IDENTIFICAÇÃO COM O BOMBEIRO MILITAR

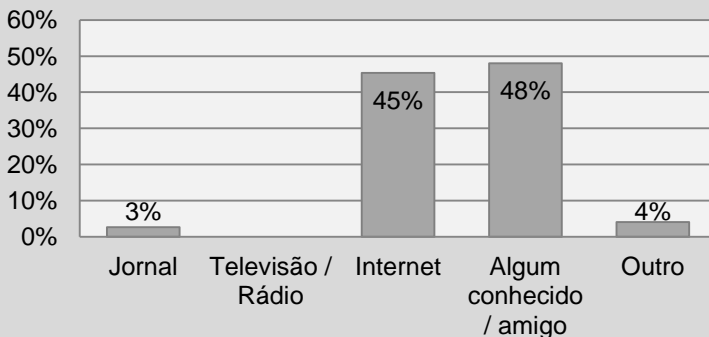
4.1 HAVIA TENTADO INGRESSAR NO CBMSC OU PMSC ANTES?

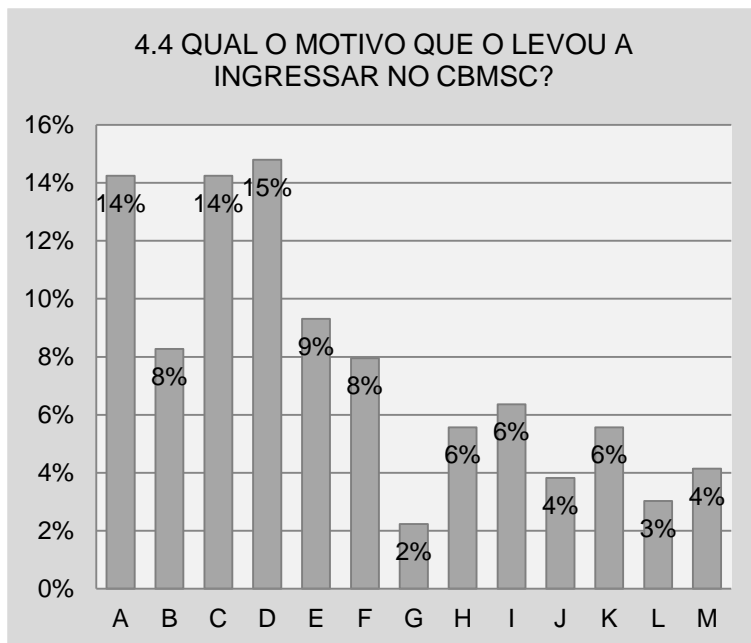
Sim	Não
27	44
38%	62%

4.2 QUEM TENTOU, QUANTAS VEZES TENTOU?



4.3 COMO TEVE CONHECIMENTO DO CONCURSO NO QUAL FOI APROVADO?





Sendo:

A = Vocação

B = Salário - boa remuneração

C = Estabilidade (segurança) profissional

D = Ajudar e, ou atender outras pessoas

E = Influência de Familiares/Amigos

F = Carreira Militar - gosta da vida militar / possibilidade de crescimento na carreira

G = Não possui outras habilidades

H = Sempre quis ser Bombeiro, sonho de criança

I = Pelo prestígio social

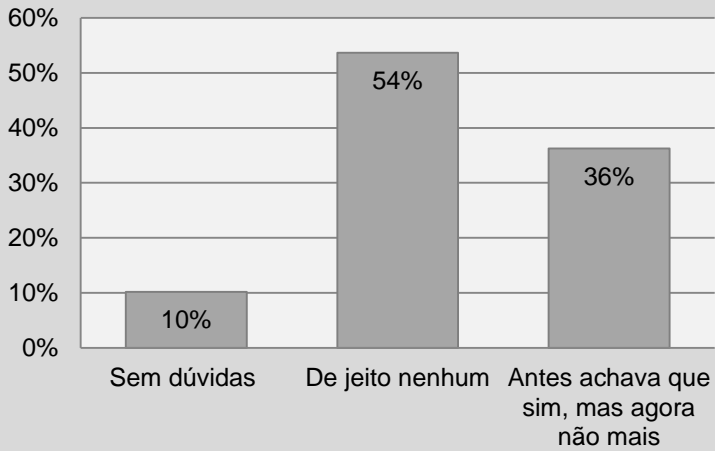
J = Ambiente estruturado - disciplina, regras, hierarquia, etc.

K = "Espírito" de aventura

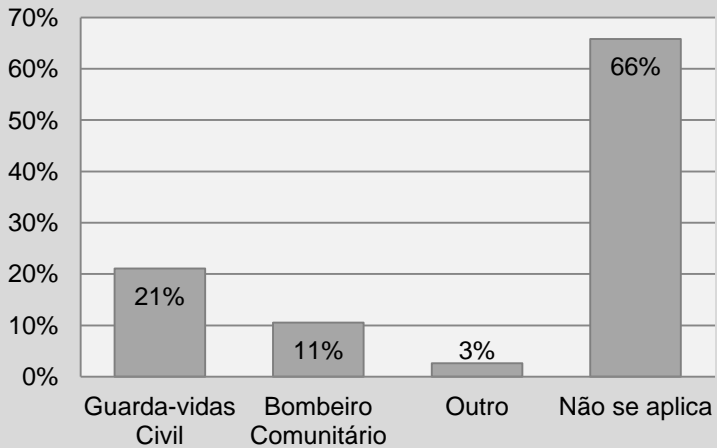
L = Tradição familiar

M = A oportunidade de emprego que surgiu (falta de outras alternativas)

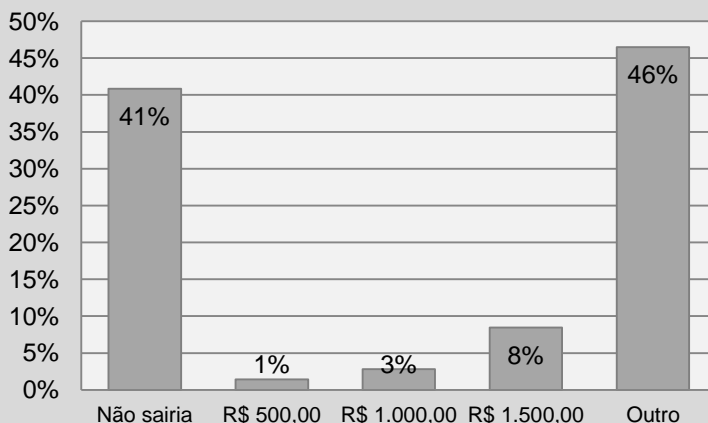
4.5 PODENDO VOLTAR, ESCOLHERIA OUTRA CARREIRA/PROFISSÃO?



4.6 JÁ HAVIA PARTICIPADO DE ALGUMA ATIVIDADE DO CBMSC?



4.7 QUE VALOR SERIA CONSIDERADO BOM PARA QUE VOCÊ DEIXASSE A CORPORAÇÃO, ACRESCENTADO AO QUE RECEBE HOJE.

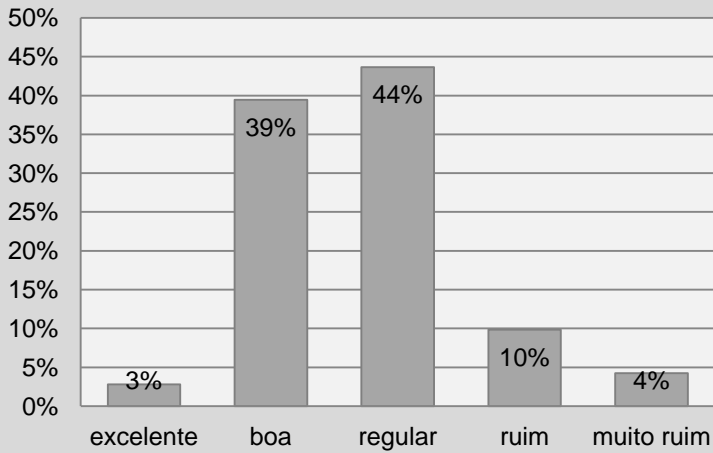


4.7 - Outro:

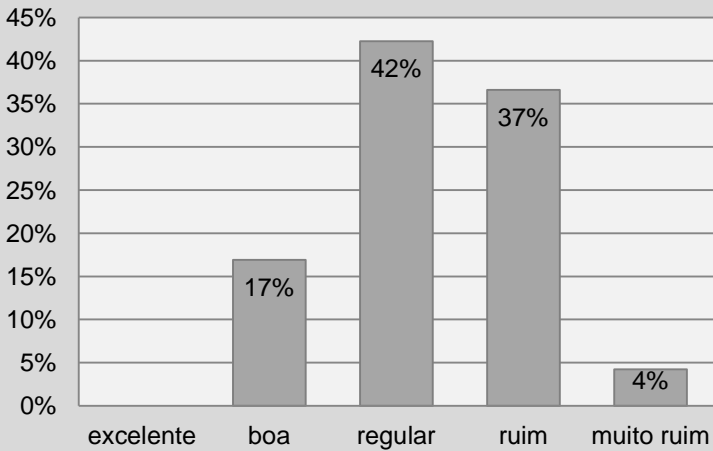
Nº de ocorrências:	Resposta:
08 -	5.000,00
05 -	3.000,00
03 -	6.000,00
03 -	2.500,00
03 -	2.000,00
02 -	8.000,00
02 -	15.000,00
02 -	10.000,00
01 -	4.500,00
01 -	3.500,00
30 declarações	10 diferentes valores

5 QUANTO AO PROCESSO FORMADOR DO CEBMSC

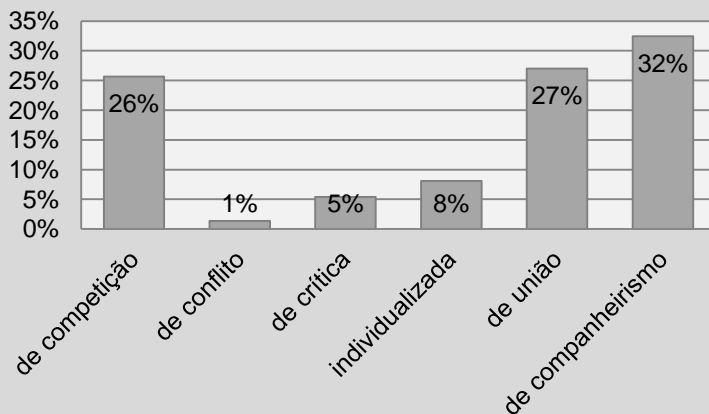
5.1 QUAL SUA PRIMEIRA IMPRESSÃO DO CEBMSC?



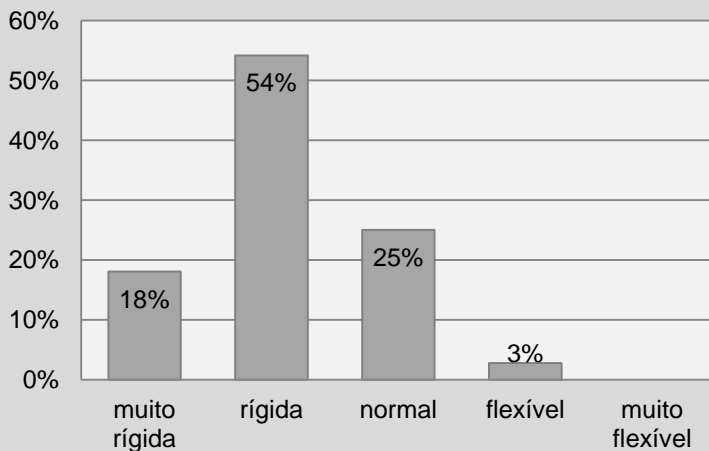
5.2 SOBRE A ESTRUTURA FÍSICA DO CEBMSC, COMO VOCÊ CLASSIFICARIA?

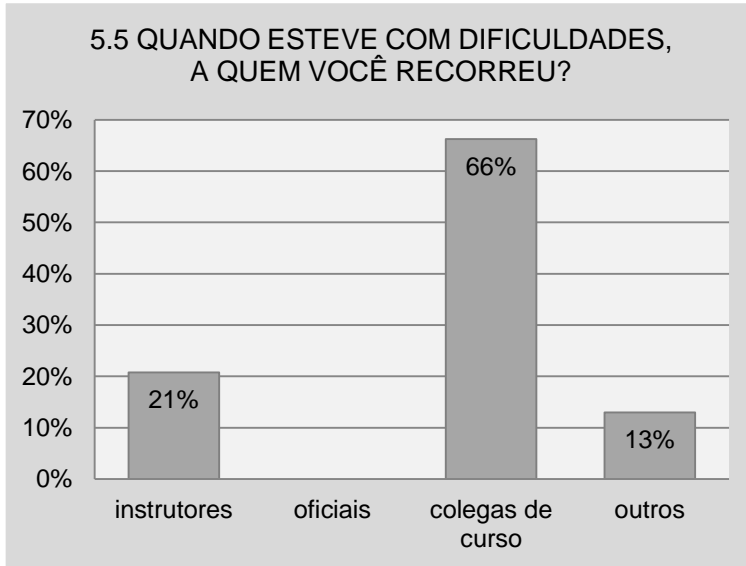


5.3 COMO VOCÊ CONSIDERA AS RELAÇÕES INTERPESSOAIS COM OS COLEGAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO?

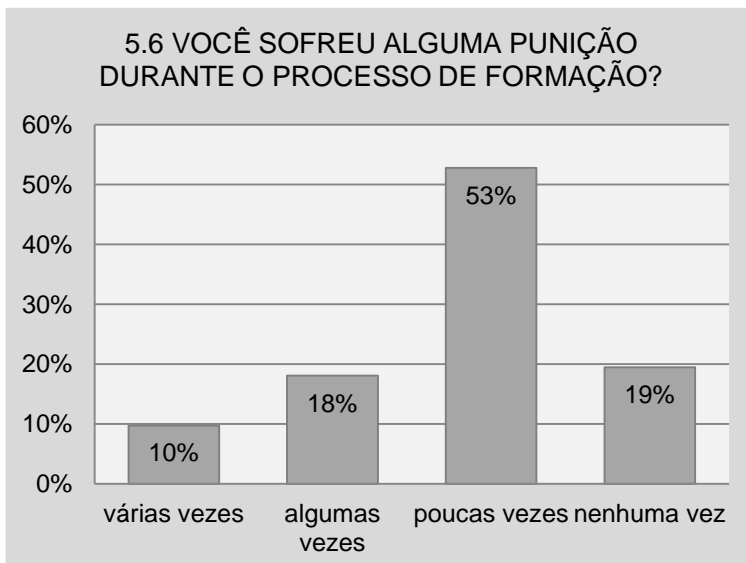


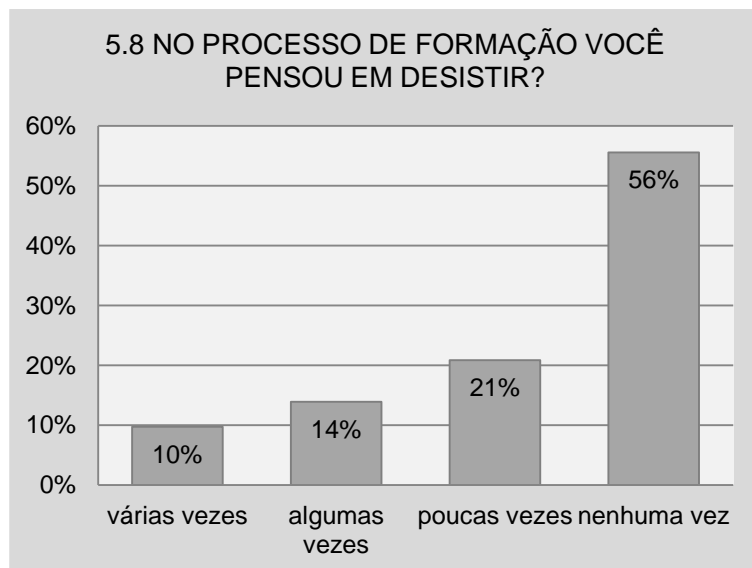
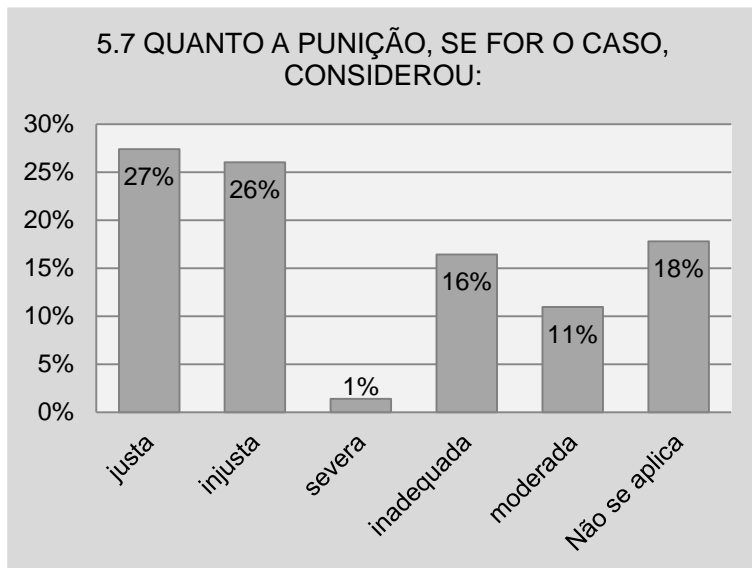
5.4 A COBRANÇA EM RELAÇÃO A DISCIPLINA DURANTE O CURSO É:



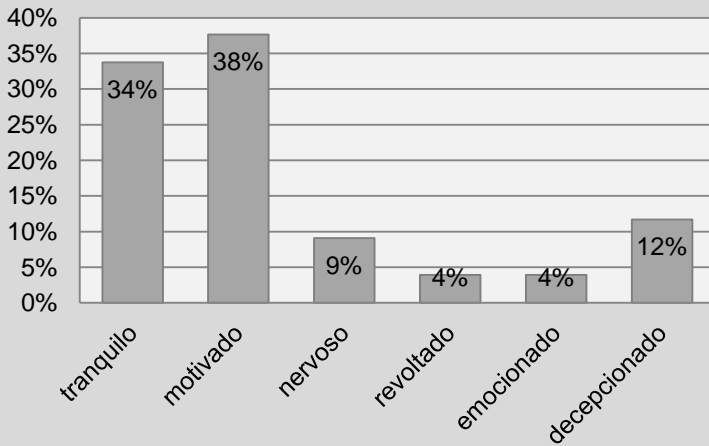


5.5 - Outro:	
Nº de ocorrências:	Resposta:
07 -	Família/Familiares.

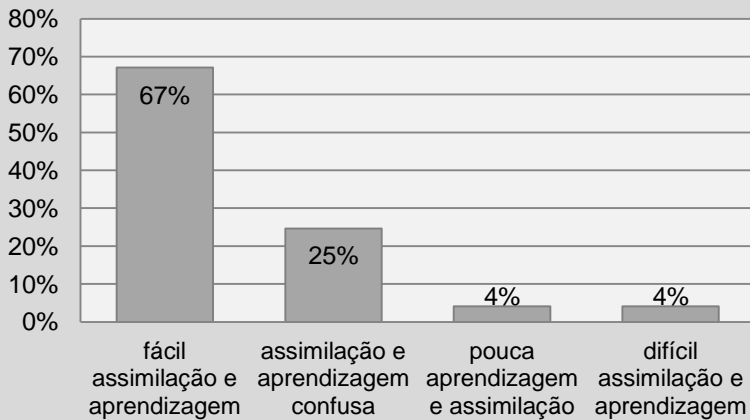




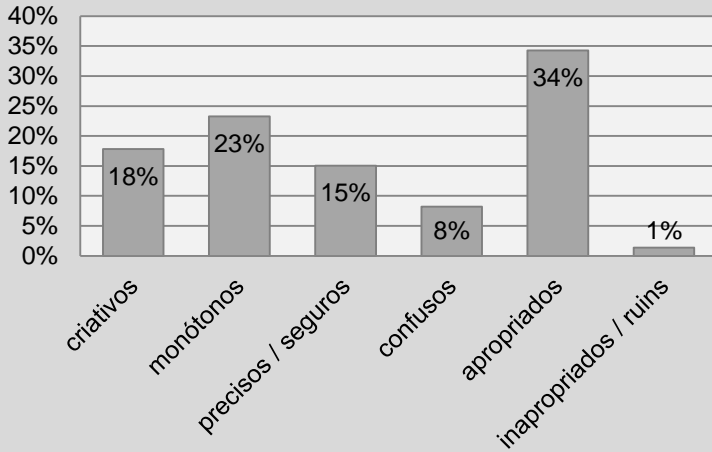
5.9 COMO VOCÊ SE SENTIU DURANTE OS TREINAMENTOS?



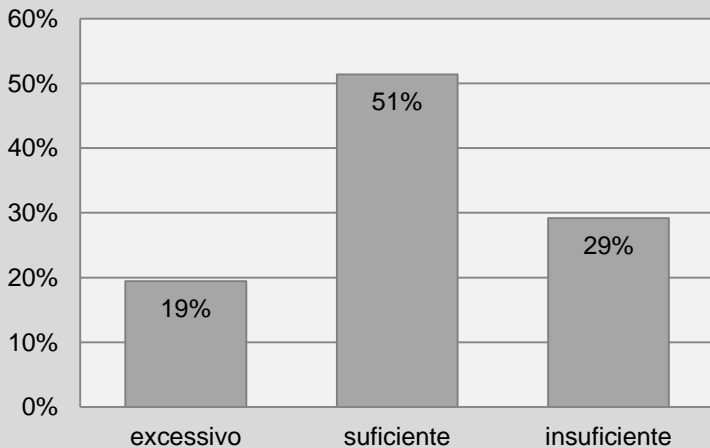
5.10 COMO FOI A TRANSMISSÃO DOS CONTEÚDOS DO CURSO PELOS INSTRUTORES?



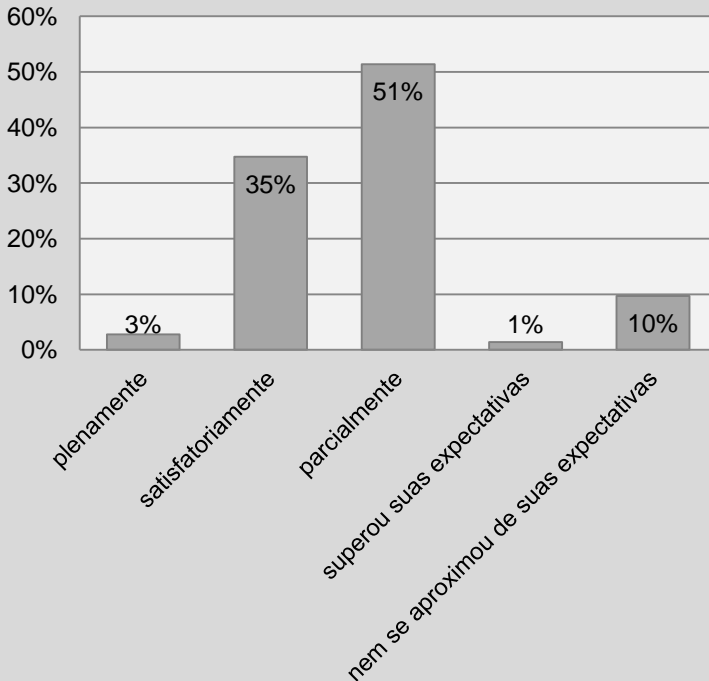
5.11 QUANTO AOS MÉTODOS DE TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTO, OS INSTRUTORES FORAM:



5.12 QUANTO AO PERÍODO DO CURSO, VOCÊ JULGA:



5.13 O ENSINO E TREINAMENTOS DESENVOLVIDOS NO CEBMSC CORRESPONDEU A SUAS EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS E, OU MILITARES?



5.14 SE VOCÊ QUISER, COMENTE BREVEMENTE COMO O PROCESSO FORMADOR E OS TREINAMENTOS LHE IMPRIMIRAM MARCAS EM SUA POSTURA, VALORES E NA VIDA COTIDIANA.

- Tempo muito longo de formação, muita teoria e pouca técnica.

- Respeito e educação com o próximo.

- Sem dúvidas me tornou uma pessoa melhor, podendo atender a sociedade de maneira tranquila e ter a certeza de que já passei por situações difíceis e consegui superá-las.

-
- Mudou minha forma de pensar e agir, maior comprometimento e pontualidade.
 - A busca diária por disciplina no curso de formação proporcionou um aparato/complemento na vida civil, buscando sempre uma melhora no que se refere a respeito e ética para com todos.
 - Uma grande aprendizagem na postura militar.
 - Mudou meu jeito de pensar e andar. Considerável mudança no padrão social.
 - Ter mais cautela nas atitudes e ações.
 - A dar mais valor ao que já tenho conseguido ter na minha vida até o momento: 'bens materiais, família - por já ser casado', amizade que já tinha e as que fiz, olhar o ser humano de outra maneira.
 - Hoje sou uma pessoa muito mais paciente e tranquila em situações onde antes ficaria nervoso.
 - Maior disciplina, maior estado de alerta, mais respeito as pessoas.
 - Muitos módulos deixaram a desejar em relação a duração (rápido) e a materiais (muito usados, acabados).
 - Adequaram minha conduta as atividades a serem realizadas pelo Bombeiro Militar.
 - Grande parte dos militares do CEBM de hierarquia mais elevada costumam abusar frequentemente do poder e são sádicos.
-

