

FACULDADE DOM BOSCO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “*Lato sensu*”
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO EDUCACIONAL E
METODOLOGIA DO ENSINO INTERDISCIPLINAR

EDUCAÇÃO CONTINUADA: ASPECTOS IMPORTANTES NA
CONSTRUÇÃO DE PROGRAMAS DE TREINAMENTOS PARA OS
SOCORRISTAS DENTRO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DE SC NO ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR

JAIRDO DEMEZIO DA COSTA

Cascavel – PR
2012

JAIRDO DEMEZIO DA COSTA

**EDUCAÇÃO CONTINUADA: ASPECTOS IMPORTANTES NA
CONSTRUÇÃO DE PROGRAMAS DE TREINAMENTOS PARA OS
SOCORRISTAS DENTRO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DE SC NO ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR**

Projeto apresentado ao Programa de Pós
Graduação *Lato Sensu* da Faculdade Dom
Bosco como requisito parcial para obtenção
título de Especialista em Gestão Educacional e
Metodologia do Ensino Interdisciplinar

Orientador: Prof. Leandro da Silveira, Msc.

Cascavel -PR
2012

COSTA, Jairdo Demezio da. **Educação continuada: aspectos importantes na construção de programas de treinamentos para os socorristas dentro do Corpo de Bombeiros Militar de SC no atendimento pré-hospitalar.** Jairo Demezio da Costa – 2012. 57 p.

Orientador: Leandro da Silveira, Msc.

Monografia (Especialização *Lato Sensu* acadêmico Gestão Educacional e Metodologia do Ensino Interdisciplinar) – Curso de Pós-Graduação em Gestão Educacional e Metodologia do Ensino Interdisciplinar –DOM BOSCO, 2012.

JAIRDO DEMEZIO DA COSTA

**EDUCAÇÃO CONTINUADA: ASPECTOS IMPORTANTES NA
CONSTRUÇÃO DE PROGRAMAS DE TREINAMENTOS PARA OS
SOCORRISTAS DENTRO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
DE SC NO ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR**

Esta monografia foi julgada e aprovada para a obtenção do título de Especialista no Programa de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão Educacional e Metodologia do Ensino Interdisciplinar pela Faculdade Dom Bosco

Cascavel, ____ de _____ de 2012

Prof. Dr. Isaías Régis
Coordenador do Curso

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leandro da Silveira, Msc.
Orientador

Prof.

Prof.

Dedico este trabalho a minha esposa Lúcia Verônica,
aos meus lindos filhos Gabriel e Artur que sempre
me amparam ao longo desta árdua caminhada.

AGRADECIMENTOS

A todos Bombeiros que me contribuem com esta imensa satisfação de Ser Bombeiro;

A minha família em que eu tenho imenso respeito e admiração;

A bibliotecaria Machelly que trabalha no CEBM dando a maior força;

E finalmente, ao Deus Supremo.

“[...] não haverá lugar para ex-alunos; todos serão permanentemente alunos ou não serão profissionais. O caminho a ser seguido consistirá, basicamente, na criação de diversos sistemas de educação permanente e à distância, para todos os alunos formados pela universidade.”

(Cristovam Buarque)

RESUMO

Tenciona-se com esta pesquisa, identificar aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos para os socorristas dentro do Corpo de Bombeiros Militar de SC no Atendimento Pré-Hospitalar. Tem-se como objetivo identificar aspectos relevantes que proporcione treinamentos contínuos aos socorristas através da educação continuada. Justifica-se a pesquisa deste tema ao fato da necessidade de manter os profissionais socorristas constantemente atualizados para melhor desempenho diante das adversidades do dia a dia, tendo em vista ao desenvolvimento tecnológicos e do avanço científicos. Para tanto, usou-se de metodologia científica com métodos adequados, sendo que foi realizada pesquisa bibliográfica, qualitativa, pura do tipo exploratória, que se desenvolveu a partir do método dedutivo e descritivo. Por fim, a relevância deste estudo se reveste da necessidade de apontar caminhos para solucionar o impasse entre os profissionais em relação ao contexto histórico de suas formações, permitindo a evolução do conhecimento e desenvolvimento de suas atividades, mantendo os mesmos com conhecimentos homogêneos com técnicas apuradas, minimizando os riscos e prevalecendo um atendimento eficaz e humanizado.

Palavras-chave: Educação Continuada. Atendimento Pré-Hospitalar. Corpo de Bombeiros Militar de SC

LISTA DE ABREVIATURAS E siglas

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

AHA – American Heart Association

APH - Atendimento Pré - Hospitalar

ASU – Auto Socorros de Urgência

CBMSC – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina

CSVAPH– Coordenador do Serviço de Atendimento Pré – Hospitalar

DIE – Diretoria de Instrução e Ensino

IG – Instruções Gerais

SBV – Suporte Básico da Vida

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Justificativa do tema.....	11
1.2 Problematização de Pesquisa.....	12
1.2.1 Problema genérico.....	12
1.2.2 Perguntas de investigação.....	13
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo geral.....	13
1.3.2 Objetivos específicos.....	13
1.4 Metodologia geral da pesquisa.....	14
1.5 Estrutura do trabalho.....	15
2 DESENVOLVIMENTO.....	16
2.1 O trabalho da Equipe no Pré – Hospitalar dentro da corporação de Bombeiro Militar SC.....	16
2.1.1 Corpo de Bombeiros Militar de SC.....	17
2.1.2 Motivação da equipe de socorrismo.....	19
2.1.3 A importância do trabalho em equipe durante o Atendimento Pré – Hospitalar dentro da Corporação de Bombeiros Militares de SC.....	21
2.2 A importância da Atualização do APH aos Profissionais Bombeiros Socorristas.....	24
2.2.1 Atendimento Pré – Hospitalar inserido no Corpo de Bombeiros de SC.....	24
2.2.2 Bombeiro Socorrista.....	28
2.2.3 Atualização do Profissional Socorrista.....	30
2.3 A Implantação da Educação Continuada com Programa de Treinamento para Socorristas, dentro da Corporação de Bombeiros Militares de SC.....	32
2.3.1 O Ensino dentro da Corporação.....	33
2.3.2 Educação Continuada.....	38
2.3.3 Educação a distância.....	42
2.3.4 Aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos para equipe de socorrismo.....	45

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES.....	49
3.1 Considerações finais.....	50
3.2 Sugestões.....	53
REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho de pesquisa originou-se da preocupação de manter os profissionais socorristas atualizados, nas guarnições Auto Socorros de Urgências (ASU) dentro do Corpo de Bombeiros Militar de SC (CBMSC).

A sociedade vive atualmente um momento de mudanças, incertezas e descontinuidades que afetam a estrutura, acultura e os processos de trabalho. Essas mudanças fazem com que os profissionais busquem formas de se adaptar a esses novos paradigmas e desenvolvam novas competências.

Em face dessa contextualização, a educação continuada apresenta-se como uma ferramenta essencial para manter este profissional atualizado, implantando propostas de reestruturação a fim de aprimorar seu senso crítico, possibilitando momentos singulares para reflexão na busca incessante do saber e renovação do saber fazer.

Com a implantação de um processo educativo permanente dos socorristas que trabalham nas guarnições de ASU dentro da CBMSC, busca-se agregar valor, levando em conta as experiências profissionais dos educandos.

Para isso, os profissionais precisam estar motivados e engajados em querer crescer, problematizando suas próprias práticas e de seus trabalhos em equipe, criando-os nos mesmos uma postura de mudanças, tendo a conscientização das necessidades de ampliar seus conhecimentos, levando a despertarem uma visão crítica e reflexiva.

A corporação deve buscar nos processos formativos, sua continuidade, permanente atualização e renovação de seu efetivo, incrementando uma política de qualificação dos recursos humanos.

Entender que os procedimentos realizados nos pacientes enfrentam contínuas transformações, que os processos de renovação se fazem necessários na decorrente

evolução técnico-científicas. Dessa forma, é imprescindível que a corporação e seus profissionais tenham consciência da necessidade de treinamento constante e atualizado.

Além disso, neste cenário competitivo a qualificação profissional é um marco fundamental para que estes profissionais assegurem a busca da qualidade dos atendimentos à sociedade catarinense e que garantam a sobrevivência e o desenvolvimento da instituição.

Diante do exposto, é relevante a necessidade constante do aprimoramento dos profissionais que trabalham no socorrismo, ressaltando-se como chave primordial a educação continuada dentro da instituição.

Esta é a pretensão deste trabalho: priorizar o treinamentos dos socorristas, adequando-os as evoluções técnico-científicas, buscando a excelência na prestação do serviço público à sociedade catarinense, a valorização do Ser Bombeiro e consequentemente engrandecer a Corporação.

1.1 Justificativa do tema

Compreende de extrema importância a realização desta pesquisa, pois adotar uma política educacional que permita treinamentos constantes é um processo trabalhoso, haja vista apresenta muitas dificuldades, e requer a colaboração de todos, entre as dificuldades estão na inexistência da conscientização do papel estratégico do conhecimento, no conflito de poder, dificultando o compartilhamento de conhecimentos, na falta de incentivos para a troca de informações.

O presente trabalho de especialização busca identificar aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos dentro da Educação Continuada para os Socorristas do CBMSC na área de APH, permitindo a atualização

e aprimoramento da capacitação técnica dos profissionais, conscientizando os mesmos da importância do trabalho em equipe e da necessidade de seguir protocolo padrão a fim de otimizar as rotinas dos Profissionais Bombeiros Militares que venham envolver-se em ocorrências de socorrismo.

Pela experiência profissional deste autor que é instrutor da disciplina de APH por dez anos na corporação é perceptível que nos dias atuais os Profissionais Bombeiros Militares de SC carecem de treinamentos constantes, devendo buscar o aperfeiçoamento na execução das atividades de socorrista.

Com este intuito, o trabalho pretende identificar aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos dentro da Educação Continuada para os Socorristas do Bombeiros Militares Catarinenses na área de atendimento Pré – Hospitalar.

1.2 Problematização de pesquisa

As perguntas de investigação que direcionaram o presente estudo foram:

1.2.1 Problema genérico

Quais aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos dentro da Educação Continuada para os Socorristas do Bombeiros Militares Catarinenses na área de atendimento Pré – Hospitalar?

1.2.2 Perguntas de investigação

- Relações interpessoais entre os socorristas, interferem na ação profissional durante atendimento?
- Porque atualizar o Profissional Bombeiro Socorrista?
- Quais as necessidades de treinamento para os profissionais Bombeiros Militares de SC que trabalham nas guarnições de Auto Socorro de Urgências (ASU) ?

1.3 Objetivos

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

1.3.1 Objetivo geral

Identificar aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos dentro da Educação Continuada para os Socorristas do Bombeiros Militares Catarinenses na área de atendimento Pré - Hospitalar.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a importância do trabalho em equipe durante o Atendimento Pré – Hospitalar dentro da Corporação de Bombeiros Militares de SC.
- Reconhecer a importância da atualização do Profissional Bombeiro em Atendimento Pré - Hospitalar.
- Apontar fatores necessários para implantar rotina de treinamento os

profissionais Bombeiros Militares de SC que trabalham nas guarnições de Auto Socorro de Urgências (ASU) através da Educação Continuada.

1.4 Metodologia científica da pesquisa

A realização deste trabalho científico, foi com base em materiais já elaborados, constituído, na sua maior parte por pesquisa bibliográfica (livros, monografias e artigos científicos) e pela pesquisa documental (legislação existente sobre Educação Continuada e do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina), levando em consideração a experiência profissional do autor.

Com base no objetivo geral, a pesquisa configura-se como pura e descritiva que, de acordo com Gil (2009), tem como finalidade primordial apresentar as características de determinadas populações ou fenômenos, além de estabelecer a existência de associações entre variáveis.

Quanto ao método de abordagem é dedutivo, que Lakatos e Marconi (2010) conceituam como o método de levantar informações de teorias e leis sobre uma determinada temática, possibilitando avaliar e filtrar os dados, de acordo com o propósito da pesquisa, para a ocorrência de fenômenos particulares.

Quanto ao método de investigação consiste em qualitativo do tipo monográfico que, ainda de acordo com as autoras, estuda determinados indivíduos, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações.

1.5 Estrutura do trabalho

O trabalho está organizado em três seções, sendo a introdução, o desenvolvimento e as considerações finais e sugestões.

Na introdução, apresenta-se uma breve explanação da necessidade de manter um aprendizado contínuo em equipe dentro do socorrismo no Corpo de Bombeiro Militar, ressaltando a sua importância e objetivos da pesquisa.

Na segunda seção, o desenvolvimento, relata-se a importância do trabalho em equipe e da atualização destes profissionais no Pré-Hospitalar dentro Corporação. Ainda nesta seção aborda-se a educação continuada e aos aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos para equipe de socorrismo.

Na terceira e última seção, considerações finais e sugestões, estão tecidas as falas finais deste autor em resposta a pesquisa elaborada no tema Educação Continuada: Identificar aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos para os socorristas dentro do Corpo de Bombeiros Militar de SC no Atendimento Pré-Hospitalar, onde percebeu-se que o CBMSC precisa viabilizar uma política de ensino que proporcione meios de estimular uma aprendizagem contínua aos seus profissionais socorristas, delineando rotinas de treinamento através da Educação Continuada.

2 DESENVOLVIMENTO

Faz-se nesta seção, uma abordagem sobre o trabalho em Equipe, da atualização destes profissionais no socorrismo, citando um breve historico da corporação e como iniciou o Pré-Hospitalar do CBMSC, bem como a importância da educação continuada, apontando o ensino dentro da corporação, levantando aspectos importantes a serem considerados para construção de programa de treinamentos que permita uma aprendizagem constante aos profissionais socorristas.

Apresentando questões teóricas atuais consideradas relevantes para o estudo que enfoca como tema principal educação continuada: aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos para equipe de socorrismo.

2.1 O trabalho da Equipe no Pré – Hospitalar dentro da corporação de Bombeiro Militar SC

Para atender uma emergência, você precisa ter um treinamento em equipe, considerando as experiências e saberes de cada membro do grupo, trabalhando as diferenças existentes, buscando um senso comum entre os integrantes.

A organização do trabalho numa unidade de emergência requer profissionais com uma visão crítica e reflexiva, com pensamentos rápidos, atitudes rápidas, e competentes o suficiente para resolver os problemas em equipes, resultando em alto grau de resolução das adversidades existentes no meio.

2.1.1 Corpo de Bombeiros Militar de SC

Em 16 de setembro de 1919, foi sancionada pelo então Governador do Estado de Santa Catarina, Doutor Hercílio Luz, a Lei Estadual nº 1.288, que criava a Seção de Bombeiros, constituída de integrantes da então Força Pública. Somente em 26 de setembro de 1926, foi inaugurada a Seção de Bombeiros da Força Pública, hoje Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC.

O Corpo de Bombeiros Militares, entidades públicas, organizadas com base na hierarquia e disciplina (Art. 42,CF 1988) incumbidas da realização dos serviços de prevenção de sinistros, de combate a incêndios e de busca e salvamento de pessoas e bens.

Conforme a Constituição Federal em seu Art. 144:

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:[...] V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.[...]” (BRASIL, 1988).

São da competência da corporação, tradicionalmente, as atividades de prevenção e combate a incêndios, além da busca e salvamento de pessoas e de bens, executar as atividades de defesa civil, conforme Art. 108 da Constituição Estadual:

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. (SANTA CATARINA, 1989).

No Estado de Santa Catarina, essas atividades estão previstas para o Corpo de Bombeiros Militar na Lei nº. 6.217, de 10 de fevereiro de 1983, que dispõe sobre a Organização Básica da Polícia Militar do Corpo de Bombeiro Militar, por ser orgânico daquela Corporação. Está em tramitação o projeto de lei que cria nova organização básica da Corporação. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012). O Projeto de Lei de Organização Básica prevê como Órgão de Direção, o Comando-Geral - CmdoG CBM com seu Estado Maior-Geral - EMG CBM; como Órgão de Apoio, as Diretorias Administrativa e de Ensino; e como Órgão de Execução as Diretorias de Atividades Técnicas e Operacional; está subdividida em treze Batalhões de Bombeiro Militar – BBM. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2012)

Embora sejam instituições militares, os Corpos de Bombeiros Militares fazem parte da Administração Pública dos Estados e do Distrito Federal e integram o poder Executivo e sujeitos ao mesmo arcabouço jurídico e princípios normativos e legais como qualquer órgão da Administração Pública Estadual. São ainda regidos pelo Direito Administrativo Moderno, possuem correspondente Poder de Polícia e seus integrantes são denominados militares estaduais, assim como os demais componentes das polícias militares estaduais.

O grande marco político administrativo da corporação se deu 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. Com a separação da Polícia Militar que conferiu autonomia total da corporação em relação a Polícia Militar. Assim, o Corpo de Bombeiros Militar passou a constituir, junto com a Polícia Militar, a classe dos militares estaduais, persistindo para ambas as corporações, as leis de remuneração, leis de promoção de praças e oficiais, estatuto e regulamento disciplinar.

2.1.2 Motivação da equipe de socorrismo

O termo *motivar* vem do latim *motus*, que significa “movimento”, que por sua vez é derivada do verbo em latim *movere*, “mover”. Logo, no processo motivacional, há a necessidade de um motivo que leve o indivíduo a externalizar determinada atitude ou agir (motivação = motivo + ação). De acordo com este processo, não é possível motivar alguém, pois o processo de motivação é algo interno do indivíduo. É possível sim fornecer um motivo a uma pessoa, levando-a a agir, e dessa forma completando o processo de motivação.(DALLOSSI, 2011)

As pessoas são diferentes uma das outras, o sentido que cada uma concede ao trabalho é inerente a ela e o significado que atribui depende de seus valores pessoais. O que leva a motivação de uma pessoa é totalmente diferente do que leva a motivação em outra. Esta diversidade de motivos é que sustenta o comportamento motivacional das pessoas. (BERGAMINI, 1997).

Chiavenato (2003) define que, de modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma

propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo.

Berelson e Steiner (apud CHIAVENATO, 1994, p. 505) afirmam que motivação é “um estado profundo de que energiza, ativa, ou move, dirige ou canaliza o comportamento em direção a objetivos”. Robbins (1999, p. 109) definiu motivação “como a vontade de empregar altos níveis de esforço em direção a metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer alguma necessidade do indivíduo”.

Outra definição encontrada é de Steers e Porter (1983 apud BERGAMINI, 1997, p.31) propondo que a motivação seja:

[...] uma cadeia de eventos baseada no desejo de reduzir um estado interno de desequilíbrio tendo como base a crença de que certas ações deveriam servir a esse propósito. Para tais autores os indivíduos agem da maneira pela qual acreditam que serão levados até o objetivo desejado. O estudo da motivação guarda, no entanto, significativas particularidades que podem complicar o modelo geral que serve de base para a descrição dos atos motivacionais em sua concepção mais ampla.

Podemos afirmar que a relação interpessoal é fundamental quando pensamos num todo, ser social, ser família, ser profissional, enfim, o próprio termo Corpo de Bombeiros, já enfatiza que é um grupo de indivíduo que deve se complementar para atingir o mesmo fim “VIDAS ALHEIAS E RIQUEZA A SALVAR”. Mais como pensar num mesmo caminho se a motivação é intrínseca a cada pessoa, que o indivíduos não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões, que o ser humano é muito mais complexo do que se imaginava, tanto com relação a si próprio como com relação ao seu trabalho. Neste contexto, deve-se reconhecer as individualidades, seus desejos e as necessidades destes profissionais, fazendo-os sentirem úteis e respeitados, valorizando a

importância do Ser Bombeiro.

Com implantação da educação continuada busca - se canalizar fatores externos que possam mobilizar os profissionais a pensarem em grupo, que tenham satisfação em concretizar suas atribuições com convicções, realizando de maneira harmonica e impulsionando estes profissionais a externalizar determinada atitudes em equipe, fortalecendo o comprometimento organizacional.

2.1.3 A importância do trabalho em equipe durante o Atendimento Pré – Hospitalar dentro da Corporação de Bombeiros Militares de SC

O modo em que a corporação e os profissionais estão organizados pode comprometer ou não o atendimento aos pacientes em situações críticas, levando este fato em consideração, está caracterizado a importância da eficiência, eficácia, capacitação e atualização de profissionais que atuam na área.

Segundo Chiavenato (2006, p. 207) desde a virada do século o interesse pela eficiência tem sido enorme. Ele descreve a diferença entre eficiência e eficácia como:

A eficiência é o meio: baseia-se no método, no procedimento, na rotina, e no caminho para se chegar a alguma coisa. O bom método, a boa rotina e o procedimento adequado levam ao aumento da eficiência. O caminho adequado para se chegar a alguma coisa aumenta a eficiência. Fazer bem as coisas e utilizar métodos, procedimentos e rotinas adequadas produz a eficiência.

A eficácia é o resultado: baseia-se no alcance dos objetivos propostos e na consequência final do trabalho.

Chiavenato (2006, p. 207) cita ainda que pode-se encontrar uma equipe altamente eficiente, mas pouco eficaz, ou uma equipe eficaz, mas desorganizada no seu

desempenho caracterizando que nem sempre a eficiência e a eficácia andam juntas.

A falta de definição de tarefas entre a equipe, a falta de coordenação, falta de treinamento específico para o atendimento, déficit de materiais, de equipamentos e estrutura física inadequada, são apontados por Granitoff et al., (1994), como causas de um mal resultado durante o procedimento.(SILVA; COSTA; OREOLO, 2010).

Os profissionais devem estar preparados e treinados para atender as ocorrências garantindo um atendimento com o menor prejuízo possível, iniciando as manobras e procedimentos com rapidez e corretamente. O sucesso dos procedimentos vai depender do preparo e integração da equipe.(SILVA; COSTA; OREOLO, 2010).

Para um atendimento adequado aos pacientes é necessário que ocorra a padronização dos cuidados e das equipes de socorristas, sendo que cada um tem noções das funções do outro e todos tem um objetivo em comum, ou seja, chegar ao mesmo resultado da melhor maneira para assim garantir um atendimento de qualidade e um melhor prognóstico aos pacientes.(FORMIGA,2011).

É imprescindível a integração dos componentes da guarnição, numa unidade de socorro, com noções de complementaridade entre a mesma, sendo indispensável para minimizar riscos.

Sabe-se que é indispensável à integração entre todos os integrantes, de forma que ocorra troca de informações constantes, cooperação e espírito de equipe.

De acordo com Silva (2004 apud SILVA; COSTA; OREOLO, 2010, p. 112) acrescenta a importância do relacionamento e da comunicação entre os profissionais:

Há que se aprimorar o relacionamento e a comunicação interpessoal da equipe durante e após as manobras de ressuscitação, o que certamente contribuirá para melhor qualidade da assistência, e muito provavelmente terá influência no resultado final do atendimento, pois uma boa comunicação otimiza a utilização do tempo, que é primordial quando se trata de salvar vidas.

A corporação deve estar preparada quanto à estrutura, dando aporte necessário aos recursos humanos, estimulando-os a ser comprometidos em realizar um atendimento rápido e eficaz com a vida, cientes de que segundos podem fazer a diferença entre um atendimento com ou sem sequelas.

Definir e redefinir quando houver necessidades as atribuições e responsabilidades de cada integrante da guarnição para que o grupo possa vislumbrar as vantagens do trabalho em equipe, compartilhando-os e definindo os objetivos com clareza.

Como no APH caracteriza-se pelo atendimento realizado fora do ambiente hospitalar por profissionais tecnicamente capacitados para tal, o trabalho de avaliação deverá ser realizado de forma ágil, segura e meticulosa, através da coleta sistemática (passo a passo) de dados para determinar o estado de saúde do paciente, identificar quaisquer problemas efetivos ou potenciais e implementar as ações de socorro necessárias ao suporte básico de vida do mesmo. Esta avaliação deverá ser, sempre que possível, realizada em equipe, buscando primeiramente identificar e corrigir de imediato os problemas que ameaçam a vida a curto prazo. (CBMSC, 2008, MP p.5.2).

Portanto os profissionais devem agir com sólidos conhecimentos científicos, habilidades técnicas e respeitando os princípios éticos e normativos da profissão, ainda devem valorizar as relações humanas com os clientes e os membros da equipe, bem como considerar a importância da relação ser humano e equipamentos tecnológicos, contextualizando o local de trabalho. Desenvolvendo, desta forma um atendimento humanizado e organizado. (SILVA; COSTA; OREOLO, 2010).

2.2 A importância da Atualização do APH aos Profissionais Bombeiros Socorristas

É direito de todos pacientes receberem um atendimento eficaz e humanizado durante a prestação do socorrismo. Para garantir esse direito, é preciso empreender um esforço coletivo de melhoria das condições de organização do trabalho na instituição em que o socorrismo está inserido, uma ação com potencial que possa disseminar uma nova cultura de atendimento eficaz e que possa contagiar todos profissionais.

2.2.1 Atendimento Pré – Hospitalar inserido no Corpo de Bombeiros de SC

Com o desenvolvimento que acerca o mundo, constantes transformações do perfil social das populações que vem produzindo uma série de consequências, dentre elas, a violência, que tem sido a marca de todas as épocas com altos índices de morbimortalidade. Esta vem assolando o homem ao longo de seus tempos, desde as guerras que num certo período da história eram responsáveis por dizimar a população, sendo responsável pelo maior número de mortes.

No entanto, no mundo atual foram ultrapassadas por outras formas de violência, como por exemplo, a violência gerada pelas causas externas, sobretudo a violência interpessoal e no trânsito, as quais no conjunto da mortalidade, tem sido superado somente pela mortalidade por doenças cardiovasculares e oncológicas.

De acordo com Prado; Martins (apud MARTINS, 2004 p.19):

[...] acirrado aumento da violência, das doenças cardiovasculares, respiratórias entre as demais, responsáveis pelas ocorrências de urgência/emergência, cresce

assim a necessidade de atendimento imediato das vítimas no local da ocorrência, bem como de transporte apropriado para um atendimento intra-hospitalar de emergência.

Segundo ainda Martins (2004, p.72), é consenso mundial que a questão dos agravos externos tem vários e diversificados aspectos, porém a partir da ocorrência do evento o adequado atendimento pré-hospitalar e hospitalar tem favorecido na minimização da morbimortalidade por tais eventos.

Neste foco, a sociedade convive com patologias que refletem padrões epidemiológicos antigos, com outras patologias emergentes, decorrentes do acréscimo da violência interpessoal e acidente de trânsito, doenças cardiovasculares, respiratórias, entre outras que assolam a população.

Diante desta percepção, surgiram os Serviços de Atendimento Pré-hospitalar (APH), os quais têm como objetivo a intervenção precoce, reduzindo os índices de mortalidade e minimizando sequelas.

Pode-se assegurar que a partir da década de 80 surgiram no Brasil, a necessidade de implantar o sistema de APH em diversas cidades, fortemente influenciados pelos modelos norte-americano e francês.

Segundo Neto (2007, p. 16):

Portanto, desde o início, a trajetória do atendimento pré-hospitalar concentrou-se em duas diferentes correntes: a norte-americana (baseada no conceito *load and go -carregar e conduzir*) e a européia (baseada no conceito *stay to treat – permanecer e triar*), consolidando, respectivamente, o sistema norte-americano e o sistema francês, os quais divergem em relação à filosofia de atuação.

Seguindo a tendência dos demais estados da federação, na busca de dar um aporte a comunidade catarinense, o Corpo de Bombeiros Militar de SC implantou o atendimento emergencial na cidade de Blumenau em 1987.

De acordo com o Correia (1993, p. 41):

Tentando responder a essa nova situação, o Corpo de Bombeiros de SC com o apoio da Associação Comercial e Industrial, e Prefeitura Municipal, implantou em dezembro de 1987 no município de Blumenau, o primeiro serviço de atendimento de ocorrências envolvendo pessoas vítimas de acidentes traumáticos do estado, contando com unidades móveis equipadas denominadas inicialmente de Auto Emergência (AE), guarnecidas por bombeiros Militares treinados em técnicas de primeiros socorros ao nível de Suporte Básico da Vida.

Os bombeiros passaram a ser treinados num curso de socorro básico para dar continuidade às ações de salvamento ou resgate de pessoas (retirada de vítima de uma situação de risco de morte iminente), desenvolvendo habilidades para o atendimento.

Entretanto, uma reestruturação do APH em nível nacional iniciou-se a partir de 1990 com a criação do Programa de Enfrentamento às Emergências e Traumas (PEET) pelo MS, cujo objetivo era redução da incidência e da morbi-mortalidade por agravos externos por meio de intervenção nos níveis de Prevenção, APH, Atendimento Hospitalar e Reabilitação. Brasil, 1992 (apud MARTINS, 2004).

Um dos níveis daquele programa, o Projeto de APH (PAPH) foi responsabilizado aos Corpos de Bombeiros Militares, que a partir então, tornaram-se executores do APH às emergências e traumas no âmbito público. (MARTINS, 2004).

De acordo com Correia (1993, p. 24):

Formaram-se inicialmente na capital federal um total de 44 instrutores nacionais entre oficiais e praças do Corpo de Bombeiros, Médicos e Enfermeiros, que serviram de elementos multiplicadores em todos os Estados da Confederação resultando assim uma maior eficiência e eficácia às atividades pré – hospitalares.

Assim, como nos demais Estados os bombeiros catarinenses passaram a ser treinados num curso básico de “socorristas” e denominados de “Agentes de Socorros de

Urgências” (ASU) – treinamento baseado e equivalente ao treinamento em emergências médicas – Básico dos EUA. Prado; Martins (apud MARTINS, 2004, p.72):

Projeto de Atendimento Pré-Hospitalar, expandiu-se e predomina em Santa Catarina e no Brasil, Serviços de Atendimento Pré-Hospitalar prestado pelos Corpos de Bombeiros Militares (CBMM) Estaduais. Os profissionais Bombeiros, que na ocasião do programa ministerial eram capacitados a partir de um curso nacionalmente padronizado e denominados Agentes de Socorros Urgentes, hoje são comumente conhecidos como “socorristas”.

Cabe frisar que os CB sofreram grande influência da doutrina norte - americana, através da Administração Nacional de Segurança de Tráfego Rodoviário, órgão integrante do Departamento de Transportes dos EUA, que fornece as diretrizes nacionais para o desenvolvimento de cursos de capacitação e atualização em socorros pré – hospitalar. (NETO, 2007).

A partir da década de 90, o serviço passou a se basear nas normas do *Advanced Trauma Life Support (ATLS)* e do *Pre-Hospital Trauma Life Support (PHTLS)*, cursos desenvolvidos pelo Colégio Americano dos Cirurgiões, que se destinam a ensinar a seqüência correta das regras fundamentais que regem o atendimento inicial dos traumatizados. (BOTELHO, 1999 apud MARZAROTTO, 2009).

Pelo Ministério da Saúde preconiza que o CB realizem suas atividades de APH seguindo as orientações da portaria do Ministério da Saúde GM/MS nº 2.048, de 5 de novembro de 2002, na qual os bombeiros militares são profissionais “não oriundos da área da Saúde” e que compõem os “Sistemas Estaduais de Urgência e Emergência”.

Os procedimentos executados pelos profissionais Bombeiros Socorristas estão regulados pela Diretriz de Procedimento Operacional Padrão (DtzPOP), que dispõe

sobre o serviço na Corporação (DtzPOP Nrº 02/2010/BM-3/EMG/CBMSC, de 10 de março de 2010).

Os protocolos são direcionadores da ação profissional, pois determinam um padrão que orienta um ambiente onde há necessidade de rapidez e acerto nas ações.

O protocolo assistencial, institucionalizado, neste caso, tem a importante função de homogeneizar decisões ou servir de linha metodológica de atuação dos profissionais que executam o APH.

De acordo com Lazzaris, (1999 apud MARZAROTTO, 2009, p.58):

Segundo o Protocolo de Atendimento Pré-Hospitalar do CBMSC, a finalidade do APH é reduzir a morbi-mortalidade decorrente do atendimento inicial inadequado em situações de emergências médicas e traumas. Para isso o socorrista tem como objetivos do serviço: manter o paciente vivo pela preservação do “ABC” da vida; evitar que as lesões ou problemas médicos da vítima se agravem, comprometendo a vida ou incrementando a possibilidade de seqüelas; promover o transporte seguro, rápido e adequado do paciente para uma unidade hospitalar de referência onde possa receber seu atendimento definitivo.

O CBMSC realiza exclusivamente o Suporte Básico da Vida (SBV), com procedimentos não invasivos e sem o uso de medicações.

2.2.2 Bombeiro Socorrista

Em situações de emergência, as atribuições dos socorristas são relevantes, pois manter o paciente vivo pela preservação dos sinais que venham a comprometer a vida, evita que o trauma ou casos clínicos das vítimas se agravem.

É uma atividade regulamentada pelo Ministério da Saúde, segundo a portaria N° 2048, de 05 de novembro de 2002. O socorrista possui um treinamento mais amplo e detalhado que uma pessoa prestadora de socorro.

Segundo o CBMSC (2010, MP p.1-3):

É pessoa tecnicamente capacitada e habilitada para, com segurança, avaliar e identificar problemas que comprometam a vida. Cabe ao socorrista prestar o adequado socorro pré-hospitalar e o transporte do paciente sem agravar as lesões já existentes.

O socorrista não precisa ter formação acadêmica, mas precisa passar por um treinamento específico que possa capacitar o profissional socorrista a prestar o suporte básico de vida aos pacientes, executando de modo eficaz. A carga horária para o curso de instrução do socorrista pode variar de 40 a 180 horas; podem estar vinculados ao SAMU (192), ao corpo de bombeiros militar ou civil (193) ou trabalhar como voluntários (BRASIL, 2012).

Segundo Oliveira (2004 apud MARZAROTTO, p.58 :

O socorrista tem como responsabilidades legais responder perante a justiça pelos atos prejudiciais resultantes de suas atividades. Devem proporcionar uma assistência adequada com base nas normas internas estabelecidas nos protocolos das próprias organizações. Com base nas normas vigentes e responsabilidades legais relativas à função, um socorrista poderá ser processado e responsabilizado se agir com imprudência, imperícia ou negligência.

No CBMSC, para o profissional Bombeiro ter o título de Socorrista o mesmo precisa fazer um curso de Atendimento Pré – Hospitalar Básico (APH – B) com carga horária de 120 horas aulas, tendo alcançado um média final igual ou superior a oito. Durante a jornada de trabalho o profissional socorrista deve ter certas características que permitam executar suas atribuições com eficiência, como ter a capacidade de liderança, possuir autocontrole mantendo estabilidade emocional que permita raciocinar

sob estresse, para que possa colocar em prática suas habilidades, destreza e priorizar um bom condicionamento físico para acessar os pacientes de forma ágil.

Na função de socorrista, o profissional Bombeiro assume responsabilidades inerentes a função, como ter conhecimento acerca da necessidade de utilização dos equipamentos de proteção individual, controlar a cena, logrando um acesso seguro através do gerenciamento dos riscos, de modo a garantir a segurança no local e acionar os recursos adicionais quando houver necessidade, fornecendo um atendimento prestativo e rápido que garanta a vida dos pacientes quando for possível.

2.2.3 Atualização do Profissional Socorrista

É inquestionável que o conhecimento científico e as inovações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas tenha apresentado um grande avanço, ao passo, que a atualização proporciona mudanças favoráveis no conhecimento teórico e prático às intervenções do socorristas em situação de emergência e permite maior integração entre os membros da equipe.

Nos contextos atuais, as fontes do poder passaram a ser a informação e conhecimento. Com a intenção de diferenciar conhecimento de informação, Drucker, (1993, apud ITACARAMBI, 2005 p. 25), afirma que: “Conhecimento é a informação eficaz em ação, focalizada nos resultados. Para aprender a captar e disseminar a informação e o conhecimento, primeiramente necessita-se de profissionais capacitados”.

Com a formação profissional deve levar em conta que os profissionais tem competências e habilidades que se modificam de acordo com o desenvolvimento tecnológico e científico da profissão e com o desenvolvimento da sociedade.

Segundo Silveira (2011, p. 3):

Surge então, a necessidade de se adaptar ao novo cenário, que impõe como desafio principal, a atualização constante do bombeiro militar na atividade profissional, pois, o conhecimento agregado na escola durante a formação, passa a modificar-se sistematicamente em poucos anos.

A necessidade de contextualizar os socorristas com as inovações tecnológicas e com o conhecimento científico, impõe a atualização constante dos socorristas na atividade profissional, pois, o conhecimento agregado no curso de APH na formação, passa a modificar-se sistematicamente com significativas inovações. Aproximar os conhecimentos mediados nos cursos de formação recentes junto aos sujeitos que realizaram cursos em períodos distintos, em que tal problemática parece ser decorrente do desencontro de informações existente entre os profissionais.

O paradoxo deste conflito de informações não visa discutir quem está certo ou errado, mas sim, de criar possibilidades de reflexão críticas para o contexto atual, buscando um senso comum entre os profissionais. (SILVEIRA, 2011).

Neste foco, os socorristas podem recorrer de maneira homogênea aos conhecimentos científicos e arsenal tecnológico disponível para tomar uma decisão imediata em prol da manutenção/recuperação da vida e saúde de um ser humano.

De acordo com Martins (2004, p.202)

A instituição precisa ter um programa de ensino bem definido, com planejamento de recertificação dos profissionais visando o aperfeiçoamento pleno das técnicas. Em suas ações voltadas a intervir condições adversas que requerem dos profissionais uma conduta planejada, rapidez, rigor e exatidão nas ações referente à situação momentânea da vítima. as ações dos bombeiros voltadas a intervir nos eventos que tem como consequência agravos à saúde humana.

Assim sendo, manter os socorristas com as técnicas apuradas e atualizadas é um

desafio permanente que impõe a instituição adotar uma política de atualização dos recursos humanos através da educação continuada, despertando um senso crítico e reflexivo no profissional.

Pode-se assegurar que através do programa de educação continuada, parece ser um dos caminhos para solucionar o impasse entre os profissionais em relação ao contexto histórico de suas formações, permitindo a evolução do conhecimento e desenvolvimento de suas atividades por profissionais atualizados e conscientes de seu objeto assistencial.

2.3 A Implantação da Educação Continuada com Programa de Treinamento para Socorristas, dentro da Corporação de Bombeiros Militares de SC

Para que consiga implantar com a educação continuada um programa de treinamento de forma rotineira nas guarnições precisa haver uma retarguarda comprometida com ensino, para isso é necessário uma política sólida de ensino na corporação, com metas bem definidas, ou seja, com o programa de ensinios padronizados em todos os Batalhões de Bombeiros Militares, tendo o mesmo foco, com orientação e supervisão direta da Coordenadoria do Serviço de Atendimento Pré-hospitalar – CSVAPH, tendo aval da Diretoria de Ensino, dando o aporte necessário aos setores de ensino destes Batalhões. O Setor de Ensino dos Batalhões desempenham papel fundamental nesse processo, uma vez que deve coordenar a política de ensino implantada pelo CSVAPH, articulando e exercendo função normativas dos planos de ensino.

Para Klein (1998, apud ITACARAMBI, 2005 p. 25):

As empresas estão desenvolvendo estratégias empresarias e um conjunto de iniciativas para capturar e disseminar aquilo que aprendem ao longo do tempo, para facilitar o compartilhamento de novas idéias e experiências, para alavancar suas melhores práticas e para gerir seu capital intelectual, por meios deliberados que não o de continuar a depender de abordagens fortuitas, quando adequadamente catalogados, interpretados e disseminados, podem levar a mudanças de processos que redem vantagens em termos de custos, que um reexame daquilo que cada participante do setor versus aquilo que suas organizações específicas sabem de exclusivamente pode levar a novas parcerias de compartilhamento de conhecimentos com concorrentes e que sistemas de medição de desempenho projetados para recompensar a criação e troca de idéias podem melhorar o processo decisório da empresa e aumentar a inovação. Em suma, empresas que adotam uma abordagem estratégias da gestão do conhecimento vêem uma oportunidade de melhorar suas posições de mercado relativas a organizações que continuam a gerenciar tal capital de forma oportunista.

É fundamental que a organização esteja preocupada com as habilidades e capacidades individuais de seus integrantes, percebe-se na vida bombeiril que há a necessidade de aprimoramento contínuo ao seu efetivo, carências percebida entre os membros da corporação em relação aos treinamentos necessários para buscarmos a excelência na prestação do serviço a sociedade catarinense.

Para Moresi (2001, apud em Itacarambi, 2005 p. 27) é preciso estabelecer políticas, procedimentos e tecnologias capazes de coletar, criar e desenvolver, distribuir e utilizar efetivamente o conhecimento, representando fator de mudança no comportamento organizacional.

2.3.1 O Ensino dentro da Corporação

Na Corporação o ensino é normatizado pela Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (IG 40-01-BM) do ano de 2006.

A IG 40-01-BM definem as normas sobre o ensino e a pesquisa na corporação,

com vistas a padronização das condutas relativas a formação, aperfeiçoamento e especialização. Tendo um sistema de ensino próprio, com a Diretoria de Ensino (DE) sendo responsável pelo planejamento, supervisão e avaliação das atividades de ensino na Corporação. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2006).

O Ensino no CBMSC compreende pela formação, pelo aperfeiçoamento e pela especialização. Além destes abrange também a instrução de manutenção, os cursos e treinamentos de capacitação, para formação e atualização e a modalidade de ensino à distancia. (CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA, 2006).

Apesar de encontrar na legislação interna referências acerca da formação continuada, as atividades educacionais na corporação são realizada de forma rotineira e tímida, sem delineamento prévio. Contudo, o planejamento deve fazer parte do cotidiano, pois estamos constantemente enfrentando situações adversas e imprevisíveis e sempre mutável no tempo e espaço que colocam os profissionais em situações complexas. Essas situações precisam ser enfrentadas mediante a utilização de procedimentos racionais para que suas consequências não sejam insatisfatórias.

Segundo Gil (2009, p. 95) define planejamento educacional: “Pode ser definido como o processo sistematizado mediante o qual se pode conferir maior eficiência às atividades educacionais para, em determinado prazo, alcançar as metas estabelecidas”.

Qualquer treinamento não pode estar divorciado do planejamento da corporação haja vista que a definição dos objetivos constitui instrumento basilar.(ALVES,2001).

O planejamento educacional na corporação refere-se diretamente a equipe da DE, pois vincula o sistema educacional ao desenvolvimento da corporação, que requer para sua execução o diagnóstico claro e preciso da situação educacional na corporação em relação a educação continuada.

Entende Chiavenato (1991, p. 182) que o diagnóstico pode ser baseada em informações relevantes, como:

A análise das necessidades de treinamento pode ser efetuada a partir de algumas fontes de informação, como por exemplo: - observação - verificar onde haja evidência de trabalho ineficiente, como excessiva quebra de equipamento, atraso em relação ao cronograma, perda excessiva de matéria-prima, número acentuado de problemas disciplinares, alto índice de ausências [...]; - questionários – pesquisas através de questionários e listas de verificação (check lists) que coloquem em evidência as necessidades de treinamento [...] – modificação de trabalho - sempre que modificações totais ou parciais nas rotinas de trabalho sejam introduzidas, tornam-se necessários o treinamento prévio dos empregados nos novos métodos.

Com a orientação e supervisão direta da CSVAPH pode-se buscar este diagnóstico da situação do APH em todos batalhões, definindo o planejamento curricular que favoreçam ao máximo o processo ensino-aprendizagem. O planejamento do ensino que especifica às atividades em nível mais concreto deve ser alicerçado no planejamento curricular que visa ao direcionamento sistemático das atividades a serem desenvolvidas dentro das instruções, facilitando o aprendizado dos bombeiros socorristas.

Dentro do processo educacional, temos a formação que visa habilitar oficiais e praças do CBMSC para o desempenho de suas funções específicas. Na IG 40-01-BM em seu Art. 4º especifica os seguintes cursos, conforme os incisos:

- I - Curso de Formação de Oficiais (CFO);
 - II - Curso de Formação de Sargentos (CFS);
 - III - Curso de Formação de Cabos (CFC);
 - IV - Curso de Formação de Soldados (CFSd).
- § 2º O aperfeiçoamento, visa aprimorar as competências utilizadas pelos Oficiais Intermediários e Sargentos do CBMSC para o desempenho dos cargos e funções inerentes ao posto ou graduação que ocupam e é constituído pelos seguintes cursos:
- I - Curso de Comando e Estado Maior (CEM), antigo Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO);
 - II - Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS).
- § 3º A especialização, visa aprimorar as competências dos Oficiais

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

I – Curso de Altos Estudos Estratégicos (CAEE), antigo Curso Superior de Bombeiro Militar (CSBM). (IG-40-01-BM, 2006)

Também nesta instrução geral, o treinamento tem a finalidade de capacitação técnico profissional dentro das diversas áreas específicas de atuação do CBMSC, independente da carga horária.

De acordo com o interesse da corporação, cabe a DE promover e realizar cursos e treinamentos, *in verbis*:

Art 6º A Diretoria de Ensino do CBMSC promoverá, de acordo com o interesse da Corporação, cursos e treinamentos de capacitação, para formação e atualização de Oficiais e Praças, em todos os níveis, visando o aprimoramento técnico profissional do efetivo BM dentro das diversas áreas específicas de atuação (IG-40-01-BM, 2006).

Para cada curso ou treinamento que vier a ocorrer na Corporação, ficará a critério da DE a elaboração de edital específico, obedecidos os dispositivos destas normas. (Art. 115 da IG 40 – 01 BM).

É de competência da DE a revisão dos currículos de todos os cursos e treinamentos, com base no acompanhamento constante dos mesmos, bem como a proposição de novos cursos e treinamentos com vistas a solução de problemas de capacitação. (Art. 128 da IG 40 – 01 BM).

Compete ao Diretor da DE, em conjunto com os integrantes do EM-G, elaborar os elementos necessários à atualização destas Instruções e submetê-los à aprovação do Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, quando julgar oportuno. (Art. 138 da IG 40 – 01 BM).

Para manter a qualidade do ensino no CBMSC, no art. 13 da IG 40-01, define os princípios do ensino, *in verbis*:

Art.13. São princípios do ensino no CBMSC:

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

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

III – Continuidade: evoluir mediante um processo contínuo em busca da atualização dos conhecimentos;

IV – Produtividade: buscar maior proporção de rendimento através da excelência;

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

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

Observa-se que a educação continuada está inserida no inciso III sendo um dos princípios do ensino no CBMSC, ratificando a sua importância diante da vasta atribuições que tem a Corporação.

Como percebemos pela normatização das Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina de que o planejamento educacional está focalizado na DE da corporação e indiretamente cabe ao CSVAPH instigar os membros citados para em conjunto mobilizar todos os Comandantes dos Batalhões da importância que o APH tem para a Corporação e mais, cumprir com excelência nossas atribuições delegadas pela Constituição Catarinense no Art. 108, inciso 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”, garantindo a população catarinense a excelência no serviço prestado, diminuindo a morbidade e mortalidade.

2.3.2 Educação Continuada

Segundo Ministério da Educação “ a formação continuada no mundo atual passa a ter papel central na atividade profissional”. Com as inovações tecnológicas nos dias atuais permitindo o processo globalizado entre as sociedades compartilharem os conhecimentos, ao ponto de que os conhecimentos adquiridos na formação inicial tornam-se rapidamente ultrapassados, sofrendo constantes transformações com o desenvolvimento tecnológico e científico.

Corroborando com este pensamento Colletto (2005, p.45):

[...] a velocidade das mudanças, a famosa globalização e o desenvolvimento tecnológico transformam incessantemente o ambiente de trabalho, de forma que hoje não há dúvidas de que "estudo" e "formação" não são apenas uma etapa da vida, mas uma constante ao longo de toda a carreira.

Neste mesmo raciocínio, Silva e Cunha (2002, p.80) afirma:

[...] a globalização, segundo a UNESCO, mostra que o “moderno desenvolvimento de recursos humanos implica não somente uma necessidade de perícia em profissionalismo avançado, mas também de consciência nos assuntos culturais, de meio ambiente e social envolvidos”. Para isso, a universidade deverá reforçar seus papéis no aumento dos valores éticos e morais da sociedade e no desenvolvimento do espírito cívico ativo e participativo de seus futuros graduados.

Como afirma Silva e Cunha (2002), cabe aqui destacar a necessidade do aperfeiçoamento profissional, mais também deste profissional ampliar sua visão do mundo que o cerca, preocupando-se com a sustentabilidade, social, cultural e a religião que estão envolvidos num contexto geral, dando um sentido de complementariedade, aumentando valores éticos e morais.

Manter o efetivo atualizado deve ser meta prioritária na corporação, investir nos treinamentos através da educação continuada e o caminho mais sensato para manter o reconhecimento que a sociedade tem pela instituição. Investir nos recursos humanos é despertar na corporação o desenvolvimento necessários para alcançar seus objetivos, contribuindo-o para sua evolução.

De acordo com Kehl (2012, p.38):

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

Coopera com essa afirmação, Fleury (apud KEKH, 2012, p. 38), quando diz que: toda e qualquer organização depende, em maior ou menor grau, do desempenho humano para seu sucesso.

Ainda, corrobora Sveiby (1997, apud ITACARAMBI 2005, p.23):

[...] as pessoas são os únicos verdadeiros agentes na empresa. Todos os ativos e estruturas, tanto os tangíveis quanto intangíveis – são resultados das ações humanas. Todos dependem das pessoas, em última instância, para continuar a existir.

Assim sendo, segundo Delors (apud LIMA, 2010, p.30) não é suficiente, para toda a extensão da vida, apenas o conhecimento aprendido inicialmente, mas sim o aprofundamento, o enriquecimento e a atualização destes e a adequação às mudanças evidentes.

A corporação deve buscar forma de viabilizar a formação continuada do efetivo com a finalidade precípua de contribuir com a eficiência dos seus serviços por processos de articulações entre os setores de ensino da instituição.

Segundo Lima (2010, p 33) :

Especificamente no CBMSC, ainda não se tem uma política de formação continuada bem estruturada, apesar de que encontra-se na legislação interna da corporação referências acerca da formação continuada, é bem verdade, que de forma bastante tímida.

Para Lampert (2009, p. 8), a educação continuada deve ser vista como um conjunto de procedimentos organizativos/administrativos, pedagógicos e legais, que objetivam recriar o processo educativo no sentido de a pessoa aprender continuamente.

A educação continuada é um processo educativo essencial para manter o profissional atualizado, implantando propostas de reestruturação a fim de ajudá-los na adequação às mudanças evidentes, possibilitando momentos singulares para reflexão na busca incessante do saber e renovação do saber fazer.

Neste sentido, segundo Delors (apud LIMA, 2010, p.30) a educação deve organizar-se essencialmente, ao longo de toda a vida, através de quatro pilares:

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

Para Chiavenato (2003, p. 26), afirma que:

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

Quanto a formação profissional, capacita o mesmo a desenvolver certas

habilidades e destrezas necessárias ao desempenho de suas funções.

Assim, o aperfeiçoamento e treinamento passa a ser uma necessidade dentro do exercício da profissão, percebe-se a necessidade de procurar um processo rápido, eficaz e específico para aquisição dos conhecimentos que quer aprofundar ou adquirir por exigência natural do mercado. É a isso que vão de encontro direto os programas de atualização profissional (COLLETTI, 2005).

Dessa forma a aprendizagem contínua passa a ser uma necessidade para que os profissionais possam intervir e acompanhar os caminhos numa sociedade mutante, procurando adaptar-se às novas maneiras de pensar, sentir e atuar. Por outro lado a corporação traçando seus objetivos educacionais, tende acompanhar a evolução que nos acerca de forma sistemática e organizada, consolidando o aprender e continuar aprendendo que são os processos essenciais para a manutenção da eficácia na organização.

É perceptível a necessidade de atualização do efetivo Bombeiro Militar de SC, pela experiência deste autor que é instrutor de APH da Corporação, percebe que existe profissionais nas equipes do Auto Socorro de Urgência (ASU) com formação em APH na década de 90.

Como frisado anteriormente, da necessidade de manter uma equipe atualizada, torna-se imprescindível que seja implantado de forma rotineira um programa de ensinosa padronizados com metas bem definidas, garantindo uma política sólida de treinamento na corporação deixando o efetivo com conhecimentos homogêneo em todos os Batalhões. Com planejamento educacional na corporação que atenda os interesses do CBMSC, da sociedade catarinense, de acordo com as evoluções científica e tecnológica, permitindo a utilizando modernas técnicas pedagógicas adaptadas ao ensino militar.

Assim, a educação continuada, as recapacitações e as avaliações de desempenho dos profissionais devem ser programadas para a obtenção de uma melhor qualidade de atendimento e de resultados, implicando em uma menor morbidade e mortalidade.

2.3.3 Educação a distância

A educação a distância tem evidenciado numa modalidade de ensino em plena expansão, permitindo a difusão da informação e do conhecimento pela propagação do ensino em ambientes virtuais, facilitando o acesso as informações pelo meios técnicos e tecnológicos de comunicação.

No entendimento de Sartory e Roesler (2005, p.25), a educação a distância aumentou a sua atuação no mundo por apresentar características diferentes da modalidade convencional de estudo, sendo evidenciadas a democratização do acesso ao conhecimento, ampliação dos espaços educacionais e a forma diversa de gestionar o conhecimento.

No Brasil, a Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, conhecida como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, sendo regulamentada pelo Decreto 5.622, de 19 de dezembro de 2005, cita e normatiza a educação a distância:

O artigo 80 da citada Lei estabelece:

Art. 80. O Poder Público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada.

§ 1º. A educação a distância, organizada com abertura e regime especiais, será oferecida por instituições especificamente credenciadas pela União.

§ 2º. A União regulamentará os requisitos para a realização de exames e registro de diploma relativo a cursos de educação a distância.

§ 3º. As normas para produção, controle e avaliação de programas de educação à distância e a autorização para sua implementação, caberão aos respectivos sistemas de ensino, podendo haver cooperação e integração entre os diferentes sistemas.

§ 4º. A educação à distância gozará de tratamento diferenciado, que incluirá:
 I - custos de transmissão reduzidos em canais comerciais de radiodifusão sonora e de sons e imagens;
 II - concessão de canais com finalidades exclusivamente educativas;
 III - reserva de tempo mínimo, sem ônus para o Poder Público, pelos concessionários de canais comerciais (BRASIL,1996).

Através do Decreto N° 5.622, de 20 de dezembro de 2005, o artigo acima foi regulamentado, onde se define Educação a Distância como:

Art. 1º Para os fins deste Decreto caracteriza-se a educação a distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.
 § 1º A educação a distância organiza-se segundo metodologia, gestão e avaliação peculiares, para as quais deverá estar prevista a obrigatoriedade de momentos presenciais para:
 I - avaliações de estudantes;
 II - estágios obrigatórios, quando previstos na legislação pertinente;
 III - defesa de trabalhos de conclusão de curso, quando previstos na legislação pertinente; e
 IV - atividades relacionadas a laboratórios de ensino, quando for o caso (BRASIL,2005).

No estado de Santa Catarina, a educação a distância esta prevista na Resolução nº 061, do Conselho Estadual de Educação, a qual estabelece normas de credenciamento de instituições, autorização e avaliação de cursos a Distância, nos níveis de Educação Básica, Educação profissional e Educação Superior.

Em seu artigo 2º, apresenta como características básicas da educação a distância os seguintes itens, *in verbis*:

Art. 2º. São características fundamentais a se observar em todo programa de Educação a Distância:
 I - flexibilidade de organização, considerando tempo, espaço e interatividade condizentes com as condições de aprendizagem dos alunos;
 II - organização sistemática dos recursos metodológicos e técnicos, utilizados no processo ensino-aprendizagem;
 III - interatividade, sob diferentes formas, entre os agentes do processo de ensino-aprendizagem;
 IV - acompanhamento do processo ensino-aprendizagem, por meio de

professores tutores.

V - Obrigatoriedade de momentos presenciais para a avaliação de estudantes; atividades relacionadas com o laboratório de ensino, quando for o caso; estágios obrigatórios e defesa de trabalhos de conclusão de curso, quando previstos na legislação pertinente.

Para Cardoso (2007, apud LIMA 2010, p.39), a educação a distância apresenta as seguintes características:

ALCANCE [...] a educação a distância tem como um de seus principais apelos o fato de atingir grandes populações em curto espaço de tempo. Por meio da educação a distância também é possível superar dificuldades de dispersão geográfica e seus respectivos custos.

FLEXIBILIDADE o aluno pode fazer o curso no horário e no local que lhe forem mais convenientes. Isso influencia significativamente a relação dele com o conhecimento transmitido.

INDIVIDUALIZAÇÃO DO TREINAMENTO por conta da flexibilidade oferecida pela educação a distância, é possível respeitar as características individuais relacionadas à velocidade de envolvimento e de aprendizado de cada aluno.

CARGA HORÁRIA DO CURSO na educação a distância o ritmo de estudo do aluno não deve depender de quanto tempo ele passa na frente da tela da televisão ou do computador. Essa é uma herança do modelo tradicional de educação, em que a presença do aluno em aula, e durante toda a aula, é levada em consideração.

PLANEJAMENTO na educação a distância, diferentemente, não há margem para o imprevisto; este deve ser substituído pelo planejamento. O processo de desenvolvimento de um curso em educação a distância costuma levar semanas ou meses e, toda vez que é preciso implementar melhorias nele, tem de haver um tempo e um custo de desenvolvimento proporcional.

COMPROMETIMENTO E DISCIPLINA em um curso presencial, o professor está sempre dizendo algo como “turma, vamos prestar atenção” ou, então, criando atividades para aumentar o nível de concentração e de interesse dos alunos. Na educação a distância, esse professor não pode alertar os alunos, o que exige maior comprometimento e disciplina.

COMPOSIÇÃO DO CORPO DOCENTE há projetos de educação a distância em que não são os alunos que estão distantes, mas os professores. Situações como essa ampliam a possibilidade de contar com os melhores professores do mercado.

Diante disto, pode-se afirmar que atualmente a educação a distância possibilita o aprendizado aos diversos alunos em tempo e lugares diferentes, tendo uma democratização ao acesso as informações, possibilitando a disseminação e compartilhamento do conhecimento, enfim, a educação a distância, apresenta suas

próprias características e algumas diferenças com relação a educação convencional.

De acordo com (ITACARAMBI, 2005, p.74) a educação a distância:

Tem se tornado um processo pelo qual as pessoas adquirem novas habilidades ou novos conhecimentos para melhorar seu desempenho. Seu grande potencial não limita à facilidade de acesso. Ele também permite a difusão de conteúdos atualizados, dinâmicos e personalizados, propicia melhores experiências de aprendizado e estimula a colaboração das pessoas com seus pares e especialistas.

Desta forma, a educação a distância pode ser considerada uma tecnologia educacional adequada para minimizar custos, favorece o alcance das informações, permitindo certa flexibilidade quanto a disponibilidade de tempos ao acessos a informação, facilita a aprendizagem e o desenvolvimento profissional no próprio ambiente de trabalho. Enfim, uma ferramenta que facilita a propagação do ensino dentro da corporação, contribuindo com a revitalização ao acesso as informações, deixando-os atualizados conforme os contextos atuais.

2.3.4 Aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos para equipe de socorrismo

Cabe ressaltar que na corporação, compete ao Diretor da DE, em conjunto com os integrantes do EM-G (item 2.3.1), elaborar projetos de ensino e submetê-los à aprovação do Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

Para Paulo Silva (apud ITACARAMBI, 2005, p.26) afirma que:

As facilidades de se adquirir conhecimento, de todo o tipo, trazem a necessidade de um gerenciamento maior por parte das empresas, no sentido de aliar a busca de conhecimento à busca de resultados. O conhecimento adquirido deve ser revertido em produtividade, qualidade e soluções inovadoras, para assim se constituir em um diferencial competitivo sustentável.

Para que consiga implantar uma política sólida de treinamentos em todos os quartéis precisa engajamento maciço de todos integrantes desta corporação, principalmente dos gestores que têm a responsabilidade de adotar ou implementar uma gestão do conhecimento através de um planejamento educacional que contemple suprir a necessidade dos profissionais para lidarem com o meio que se modifica e transforma aceleradamente e com crescente complexidade.

Assim o CSVAPH deve elaborar um plano estratégico em concordância da DE, responsáveis pelo planejamento educacional, colocando os socorristas instrutores em contato, criando desta forma grupos de profissionais expostos ao plano estratégico da organização na área pré-hospitalar, atualizando através da troca de experiências, conforme os contextos atuais, disseminando o conhecimento e padronizando posteriormente a todos socorristas.

Segundo Moresi (2001, apud ITACARAMBI,2005, p. 27) “[...] é preciso estabelecer políticas, procedimentos e tecnologias capazes de coletar, criar e desenvolver, distribuir e utilizar efetivamente o conhecimento, representando fator de mudança no comportamento organizacional”.

A estrutura do pensamento durante os treinamentos devem ser expostas pelo grupo, da necessidade de trabalhar junto, do pensar coletivo, das tomadas de decisões em grupo, pois o conhecimento não é único, ele é construído socialmente a partir da interação com os pares e, principalmente, todos merecem respeito, merecem ser ouvidos, buscando assim, o entendimento comum das informações que cerca o APH. (CARVALHO, 2003).

É necessário construir um conhecimento duradouro e significativo com os integrantes das equipes pré-hospitalares, como a maioria dos socorristas tem uma larga experiência na função, construir um cenário que permita o amadurecimento em termos

de pesquisa e pesquisadores e a possibilidade de uma construção conjunta, compreensiva e articulada, sobre os saberes profissionais do socorristas. (CARVALHO, 2003).

Cada profissional, com sua experiência, conhecimento e habilidades, possui um papel de grande relevância dentro da corporação. Há contudo, de se posicionar e articular esse capital humano no tempo e no espaço organizacional. (ITACARAMBI,2005).

Sabe-se que é indispensável à integração entre todos os integrantes, de forma que ocorra troca de informações constantes, cooperação e espírito de equipe. Dessa forma, é fundamental a implantação de uma política educacional que permita treinamentos constantes, para que todos integrantes conheçam cada componente da sua equipe, para identificar as habilidades e destrezas de cada um, suas respectivas atribuições, reconhecendo o que cada integrante sabe fazer de melhor para, de forma articulada, atingir a excelência na inovação de processos organizacionais (ITACARAMBI,2005).

A AHA (American Heart Association), em suas novas diretrizes 2010 em conjunto com a Cruz Vermelha Americana (ARC - American Red Cross), preconiza que os profissionais devem trabalhar de modo colaborativo para minimizar as interrupções das compressões torácicas, entendendo que estejam reforçando a idéia de trabalho articulado, onde todos cooperam, cada um com sua função e complementando a função do outro simultaneamente.

Destaca-se ainda a importância do treinamento, pois a AHA 2010 considera um desafio complexo, até para os profissionais altamente treinados, manter a atenção na característica, profundidade e retorno do tórax bem como o mínimo de interrupções nas compressões e recomenda que o treinamento em suporte básico e avançado de vida

deve incluir a prática de trabalho em equipe. (SILVA; COSTA; OREOLO, 2010).

Desta forma, os gestores do conhecimento deve levar em consideração que estão trabalhando com o capital humano, cujo o conhecimento coletivo reprensenta o diferencial na construção do conhecimento, buscando o desenvolvimento coletivo de seus profissionais, para facilitar o compartilhamento de novas idéias, conhecimento e experiências, para impulsionar suas melhores práticas e para gerir seu capital intelectual. (ITACARAMBI,2005).

É válido salientar, que o plano estratégico para os socorrista deve ser assimilado por todos, devendo ser apropriado também com a gestão de organizações na era do conhecimento, uma vez que informação e conhecimento se tornaram os verdadeiros fatores de vantagem competitiva, único capaz de conferir sustentabilidade as organizações.

Cabe ressaltar que a informações através das inovações tecnológicas chegam a todos socorristas em tempos e lugares diferentes de forma dinâmica, permitindo que a tomada de decisão seja feita com maior rapidez e eficiência, maximizando assim a obtenção de resultados, proporcionando maior agilidade e capacidade resposta pelos profissionais socorristas e pelo grupo gestor.

Portanto devemos agregar fatores tecnológicos como ferramenta fundamental para difundir a transmissão do conhecimento, mais não podemos esquecer o contato pessoal entre os profissionais para que possam interagir uns com outro, harmonizar as habilidades técnicas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

No decorrer do trabalho verificou-se que o CBMSC precisa viabilizar uma política de ensino que proporcione meios de estimular uma aprendizagem contínua aos seus profissionais socorristas, delineando rotinas de treinamento através da Educação Continuada. Neste contexto, durante os treinamentos os socorristas tendem a desenvolver espírito de equipe, facilitando a integração, universalizando o conhecimento e assegurando a equidade entre os socorristas, possibilitando-o uma intergração maior durante os atendimentos.

Com isto, é preciso empreender um esforço coletivo para implantação de ensino contínuo na organização, institucionalizado entre as guarnições do ASUs uma progressiva universalização do ensino aliado as rotinas diarias do trabalho, mantendo-os estes profissionais atualizados com o conhecimento científico e com as inovações tecnológicas.

Dentro dos aspectos relevantes, cabe salientar a reestruturação dos órgãos gestores do ensino para que possa concretizar uma política que consiga implantar a atualização dos profissionais de forma sistematizada.

Portanto, alinhar os aprendizados contínuos ao planos estratégicos da corporação parece ser um grande desafio dos gerenciadores deste processo. Nestes tempos globalizados, tornar a organização mais inteligente estrategicamente, por meio da construção coletiva do saber é uma obrigação na busca da excelência do corpo funcional.

3.1 Considerações finais

Visto da importância da Educação Continuada procurou-se identificar aspectos importantes a serem considerados na construção de programas de treinamentos para os socorristas dentro da Corporação de Bombeiros Militares de SC. A IG 40 01 BM que normatiza as Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa na Corporação em seu Art 13, inciso III ressalta o termo Continuidade para que o Bombeiro possa evoluir mediante um processo contínuo em busca da atualização dos conhecimentos. Como visto encontra-se na legislação interna da corporação referências acerca da formação continuada, embora na prática de forma bem fragmentada. Ressaltando que é preciso estabelecer políticas, procedimentos e tecnologias capazes de coletar, criar e desenvolver, distribuir e utilizar efetivamente o conhecimento.

Há previsão de vínculo entre o aprimoramento do sistema educacional e o desenvolvimento da corporação, que para isso requer para sua execução, o diagnóstico claro e preciso da situação educacional na corporação em relação a educação continuada. A responsabilidade deste vínculo é da Diretoria de Ensino conforme previsão contida na IG – 40 desta corporação.

Por outro lado, na corporação tem o Coordenador do Serviço de APH que pode assessorar a equipe da DE neste diagnóstico da situação do APH em todos batalhões, posteriormente contribuindo para realização deste planejamento curricular que favoreça ao máximo o processo ensino-aprendizagem.

Como já abordado neste trabalho é inquestionável que o conhecimento científico e as inovações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas tenha apresentado um grande avanço, ao passo, que a atualização proporciona mudanças favoráveis no conhecimento teórico e prático às intervenções do socorristas em situação de emergência e permitindo

uma maior integração entre os membros da equipe.

Contudo com a implantação da educação continuada tende-se canalizar fatores externos que possam mobilizar os profissionais a pensarem em grupo, que tenham satisfação em concretizar suas atribuições com convicções, realizando de maneira harmônica e impulsionando estes profissionais a externalizar determinadas atitudes em equipe, fortalecendo o comprometimento organizacional.

Preconiza-se que o APH seja realizado em equipe, sendo indispensável à integração entre todos os envolvidos, com noções de complementaridade entre os mesmos, de forma que ocorra troca de informações constantes com sólidos conhecimentos científicos, cooperação e espírito de equipe. Deste modo, é fundamental a implantação de uma política educacional que permita treinamentos constantes, para que todos integrantes conheçam cada componente da sua equipe, identificado suas habilidades e destrezas, suas respectivas atribuições de forma eficiente, buscando a eficácia e minimizando os riscos durante os atendimentos.

Com a realização do curso de APH em tempos distintos, devemos levar em conta de que os profissionais socorristas adquirem competências e habilidades que se modificam de acordo com o desenvolvimento tecnológico, científico e com o desenvolvimento da sociedade. Portanto, manter os profissionais atualizados nos contextos atuais, parece ser o caminho para solucionar o impasse entre os socorristas em relação ao contexto histórico de suas formações, permitindo a evolução do conhecimento e desenvolvimento de suas atividades com técnicas apuradas e atualizadas, possibilitando momentos singulares para reflexão na busca incessante do saber e renovação do saber fazer, despertando-os um senso crítico e reflexivo coletivo.

Ressalta-se que para implantar uma política sólida de treinamentos em todos os quartéis precisa engajamento maciço de todos integrantes desta corporação, do pensar

coletivo, das tomadas de decisões em grupo, pois o conhecimento não é único, ele é construído socialmente, com isto, a estrutura do pensamento durante os treinamentos devem ser expostas pelo grupo, da necessidade de trabalhar junto, e, principalmente, todos merecem respeito, merecem ser ouvidos, buscando assim, o entendimento comum das informações que acerca o APH.

É válido salientar, que o plano estratégico para os socorrista deve ser assimilado por todos, devendo ser apropriado também com a gestão de organizações na era do conhecimento, uma vez que a informação e conhecimento se tornaram os verdadeiros fatores de vantagem competitiva, único capaz de conferir sustentabilidade as organizações.

Diante disto, pode-se afirmar que atualmente a educação a distância é uma ferramenta essencial que possibilita o acesso as informações aos socorristas em tempo e lugares diferentes, possibilitando a disseminação e compartilhamento do conhecimento, minimizando custos, permitindo certa flexibilidade quanto a disponibilidade de tempos ao acessos a informação, facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento profissional no próprio ambiente de trabalho.

Portanto, devemos agregar fatores tecnológicos como ferramenta fundamental para difundir a transmissão do conhecimento, mais não se pode esquecer o contato pessoal entre os profissionais para que possam interagir uns com outro, harmonizando as habilidades técnicas.

Contudo, pode assegurar que através do programa de educação continuada, parece ser uns dos o caminho mais sensatos para manter o reconhecimento que a sociedade tem pela instituição. Investir nos recursos humanos é despertar na corporação o desenvolvimento necessários para alcançar seus objetivos, contribuindo-o para sua evolução.

Conclui-se que a corporação traçando seus objetivos educacionais, tende acompanhar a evolução que nos cerca de forma sistemática e organizada, consolidando o aprender e continuar aprendendo que são os processos essenciais para a manutenção da eficácia na organização Bombeiro Militar de SC.

3.2 Sugestões

Durante o desenvolvimento da pesquisa, percebeu-se que a reestruturação do ensino se faz necessário para que possa concretizar um aprendizado permanente dentro da corporação, deixando-os os profissionais com os conhecimentos homogêneos e atualizados com os contextos atuais. Em virtude dos mesmos, ficam como sugestões:

- Reestruturar a equipe responsável pelo setor de ensino no CBMSC para que consiga implantar um planejamento educacional, alicerçando um planejamento curricular que visa ao direcionamento sistemático das atividades a serem desenvolvidas dentro das instruções.
- Concretizar a coordenadoria de APH Estadual e implantar as coordenadorias regionais de APH para que sirva como elo com a coordenadoria Estadual para que possa difundir as instruções padronizadas aos profissionais que atuam na área em todos os batalhões.
- Equipar as Organizações de Bombeiro Militar com recursos necessários para implantação da educação a distância.

REFERÊNCIAS

ALVES, Serafim David. **A Educação Continuada Tiro na Polícia Militar de Santa Catarina. Monografia** (Especialização em Segurança Pública) Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BRASIL. **Lei de diretrizes e bases para educação nacional**. Brasília; MEC/SEF, 1996.

CARVALHO, Anna Maria Pessoa de. **Formação Continuada de Professores: uma releitura das áreas de conteúdo**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

COLLETTO, Armando Dal. **Colaboração para a Folha Online**. Acessado em 29 de junho de 2012.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Administração de empresas: uma abordagem contingencial**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. **Administração geral e pública**. (Série provas e concursos). 6ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

_____. **Recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1991.

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

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. Disponível em: www.cb.sc.gov.br Acesso em: 19 de junho de 2012.

CORREIA, Ricardo Leão. **Atendimento Pré-Hospitalar pelo Corpo de Bombeiros**. Monografia do Curso de Especialização de Bombeiros para Oficiais, Polícia Militar de SC, 1993.

DALLOSSI, Hugo Manfrin. **Análise motivacional para o serviço voluntário de bombeiros comunitários: Uma Abordagem com Base na Teoria Funcional para o**

Voluntariado. Monografia do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. 2011.

FARIA, Vera Lúcia Campos de. **Formação continuada: Um processo de (re)significações.** Monografia para Curso de Especialização em Políticas Públicas na Universidade do Estado de Santa Catarina, 2006.

FERREIRA, Naura Syria Carapeto. **Formação continuada e gestão da educação.** 2.ed. –São Paulo: Cortez, 2006.

FORMIGA, Graziela Souza. **A importância da padronização para qualidade do Atendimento Pré-Hospitalar e melhor prognóstico de vítimas de trauma generalizado, Corpo de Bombeiros Militar de SC.** Florianópolis: UNISUL, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Didática do Ensino Superior.** 1. ed. – 4. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

ITACARAMBI, Eduardo Durante. **Educação Corporativa como fator de Desenvolvimento de Competências em Empresas de Pequeno e Médio Porte.** Dissertação para requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação no Programa de Pós – graduação *Stricto Sensu* em Gestão do Conhecimento e da tecnologia da Informação da Universidade Católica de Brasília.2005.

KEHL, Rangel. **a importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.** Monografia do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Eduardo Haroldo de. **A educação a distância como alternativa para formação continuada no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.** Cascavel: Dom Bosco, 2010.

MARIN, Alda Junqueira. **Educação continuada: reflexões alternativas.** Campinas, SP: Papyrus, 2000.

MARTINS, Pedro Paulo Scremin. **Atendimento pré-hospitalar: atribuição e responsabilidade de quem?** Uma reflexão crítica a partir do serviço do corpo de bombeiros e das políticas de saúde “para” o Brasil à luz da filosofia da práxis. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

MARZAROTTO, Diego Felipe. **Oximetria de pulso aplicada ao atendimento pré-hospitalar destinado ao suporte básico de vida prestado pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina.** Monografia do Trabalho de Conclusão de Curso de Tecnólogo em Gestão de Emergências. São José, 2009.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, Acesso em: 22 de junho de 2012.

NETO, Aldo Batista. **Análise do serviço de atendimento pré-hospitalar do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina no modelo de gestão descentralizada.** 2007. 52 f. Monografia (Especialização em Gestão de Serviços de Bombeiros) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

OLIVEIRA, Marcos de. **Fundamentos do socorro pré-hospitalar.** 4.ed. Florianópolis: Editograf, 2004.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** R.J.: LCT, 1999.

SANTA CATARINA. Resolução Nº 061/2006 do Conselho Estadual de Educação. **Estabelece normas de credenciamento de instituições, autorização e avaliação de cursos a Distância, nos níveis de Educação Básica, Educação Profissional e Educação Superior.** Santa Catarina, 2006. Disponível em: <http://www.cee.sc.gov.br/images/stories/Ensino%20distancia/resp061_alterada.htm>, acesso em 20 de Julho 2012.

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

SCHÖN, Donald A. **Educando o Profissional Reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem;** trad. Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SILVA, Edileis Rodrigues; COSTA, Jairdo Demezio da; ORÉOLO, Viviane. **A influência da organização do trabalho de uma emergência cardiovascular para um atendimento eficaz durante a parada cardio cerebral.** Monografia (Graduação em Enfermagem) - Universidade do Vale do Itajaí. Biguaçu, 2010.

SILVEIRA, Reinaldo do Nascimento da. **Formação continuada na atividade operacional bombeiro militar**: perspectivas para realização de um programa descentralizado no Corpo de Bombeiro Militar da Santa Catarina, 2011.