

CAPÍTULO III

DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

TÍTULO I - FINALIDADE E OBJETIVOS

- 1 - Finalidade
- 2 - Objetivos Gerais
- 3 - Objetivos Específicos

TÍTULO II - ARTICULAÇÃO COM OUTROS PROJETOS

- 1 - Introdução
- 2 - Interação com Projetos de Desenvolvimento Institucional
- 3 - Interação com Projetos de Desenvolvimento Tecnológico
- 4 - Interação com Projetos de Mudança Cultural

TÍTULO III - FUNDAMENTAÇÃO DOUTRINÁRIA

- 1 - Diretrizes
- 2 - Metas

TÍTULO IV - ESTRATÉGIA DE VALORIZAÇÃO

- 1 - Fundamentação
- 2- Objetivos Específicos
- 3 - Desenvolvimento

TÍTULO V - ESTRATÉGIA DE SELEÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DE LIDERANÇAS

- 1 - Seleção de Lideranças
- 2 - Atributos de Uma Liderança Executiva Eficiente

TÍTULO VI - ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO

- 1 - Introdução
- 2 - Difusão de Uma Cultura Básica Comum
- 3 - Apoio à Formação de Especialistas
- 4 - Apoio ao Treinamento de Brigadas, Unidades e Equipes Operativas

TÍTULO I

FINALIDADE E OBJETIVOS

1 - Finalidade

Promover, em todos os níveis do Sistema Nacional de Defesa Civil - SINDEC, **o aperfeiçoamento da qualidade e a valorização da força de trabalho e**, em conseqüência:

- a elevação do nível de desempenho e de disciplina das equipes técnicas;
- o crescimento do clima de satisfação pessoal e de auto-estima no ambiente de trabalho;
- a aceitação de maiores responsabilidades pessoais;
- um total comprometimento dos quadros de pessoal com os objetivos do SINDEC.

2 - Objetivos Gerais

Implementar corpos técnicos permanentes, altamente capacitados e motivados, em todos os níveis do SINDEC.

Promover a qualificação técnica, a competência profissional, a eficiência e a motivação do pessoal de Defesa Civil.

Difundir fundamentos doutrinários e uma cultura básica comum, relativos à Defesa Civil, no âmbito do SINDEC.

3 - Objetivos Específicos

Valorizar o imenso patrimônio representado pelos recursos humanos do SINDEC, objetivando a obtenção de resultados mais efetivos, a partir do comprometimento responsável dos quadros técnicos com a qualidade dos serviços prestados.

Contribuir para a preservação da memória institucional e para o desenvolvimento de corpos técnicos permanentes altamente motivados, capacitados, competentes e disciplinados.

Criar condições favoráveis ao aperfeiçoamento da qualidade da força de trabalho, ao crescimento profissional, ao relacionamento interpessoal e ao intercâmbio de informações.

Criar condições favoráveis ao aperfeiçoamento do desempenho, da qualidade dos serviços prestados e do nível de competência técnica e de eficiência dos quadros de Defesa Civil.

Promover o aperfeiçoamento, a constante atualização e a difusão da doutrina de defesa civil.

Contribuir para que todas as instituições que integram o SINDEC acatem uma mesma doutrina, utilizem a mesma linguagem e tenham o mesmo entendimento técnico.

Promover a capacitação, a especialização, o aperfeiçoamento, a aprendizagem de novas técnicas e a reciclagem dos corpos técnicos dos órgãos que integram o SINDEC.

TÍTULO II

ARTICULAÇÃO COM OUTROS PROJETOS

1 - Introdução

Os projetos de desenvolvimento de recursos humanos articulam-se intimamente com os seguintes projetos do Programa de Preparação para Emergências e Desastres:

- Desenvolvimento Institucional;
- Desenvolvimento Científico e Tecnológico;
- Mudança Cultural.

2 - Interação com Projetos de Desenvolvimento Institucional

O aprimoramento da Política Nacional de Defesa Civil, as inovações tecnológicas e a adoção de modernos procedimentos técnicos e administrativos nas diversas áreas de atuação do SINDEC estão contribuindo para incrementar a demanda por técnicos especializados e com elevados padrões de desempenho, os quais devem ser preparados para corresponder às necessidades e expectativas das diversas organizações que integram o SINDEC.

Neste contexto, o fator humano constitui-se na força vital e no patrimônio que permitirá o pleno atingimento dos objetivos do Sistema. O SINDEC origina-se nas pessoas, o trabalho é processado por pessoas e o produto do trabalho objetiva garantir a segurança global das pessoas.

Por esses motivos, tanto os projetos de desenvolvimento institucional, como os de desenvolvimento de recursos humanos apresentam numerosas coincidências na eleição de objetivos específicos complementares, com especial destaque para o seguinte:

Contribuir para a preservação da memória institucional e para o desenvolvimento de corpos técnicos permanentes, altamente motivados, capacitados, competentes e disciplinados.

É evidente que corpos técnicos, renovados a cada mudança de governo, não preservam a memória institucional e dificultam enormemente as atividades relacionadas com a capacitação e a valorização do potencial humano.

É oportuno caracterizar que a disciplina deve fluir de dentro para fora, e não ser imposta de cima para baixo.

3 - Interação com Projetos de Desenvolvimento Tecnológico

Os Centros Universitários de Estudos e Pesquisas Sobre Desastres - CEPED, que estão sendo implementados, no âmbito de projetos de desenvolvimento científico e tecnológico, têm objetivos que interagem com o desenvolvimento de recursos humanos, como os seguintes:

- **contribuir** para a dinamização de projetos de desenvolvimento de recursos humanos, de desenvolvimento institucional e de mudança cultural;
- **difundir** tecnologias de redução de desastres, absorvidas de outros países ou desenvolvidas no Brasil;
- **formar, especializar e aperfeiçoar** profissionais capacitados para o planejamento e a gestão de atividades relacionadas com a redução de desastres;
- **formar** agentes multiplicadores de conhecimentos de interesse da Defesa Civil, relacionados com a redução dos desastres e com a segurança global da população.

A formação de agentes multiplicadores de conhecimentos relacionados com a Defesa Civil, a redução de desastres, a segurança global da população e a valorização da vida humana contribuirão para incrementar a mudança cultural e comportamental das populações vulneráveis.

Nesse contexto, é inquestionável a importância da contribuição dos CEPED para o desenvolvimento de projetos que objetivem imple-

mentar a capacitação, a especialização e o aperfeiçoamento das equipes técnicas, em todos os níveis do SINDEC.

É desejável e importante que conteúdos relacionados com a redução de desastres, com o incremento da segurança global da população e com a valorização da vida humana sejam incorporados aos currículos dos cursos universitários, em nível de graduação e pós-graduação.

Essa medida, além de contribuir para a elevação dos conhecimentos técnicos relativos à redução de desastres entre os profissionais de nível superior, incrementará o comprometimento ético e político das elites brasileiras, no que se refere ao senso de percepção de riscos e do nível de risco aceitável pelas sociedades.

4 - Interação com Projetos de Mudança Cultural

A segurança global da população, para que se torne realmente efetiva, deve fundamentar-se na compreensão de que a segurança não é apenas um **dever dos Modernos Estados de Direito**, mas, acima de tudo, **direito e responsabilidade da cidadania**.

A mudança cultural tem por objetivo conscientizar todos os cidadãos sobre:

- o **direito natural e universal** à vida, à saúde, à segurança, à propriedade e à incolumidade das pessoas e do patrimônio;
- a necessidade da existência de um **sistema de segurança** que proteja e garanta esses direitos a todos os brasileiros e aos estrangeiros que residem no País, em circunstâncias de desastres;
- a necessidade de que todos participem ativamente do **Sistema Nacional de Defesa Civil**, cuja principal finalidade é promover a defesa permanente contra os desastres prevalentes no País;
- o fato de que os desastres são agravados e, muitas vezes, provocados por **ações e omissões humanas**;
- o dever social de não contribuir e nem permitir que outros contribuam para a **degradação do meio ambiente** e para a ruptura do equilíbrio dinâmico dos ecossistemas, fatores preponderantes para a intensificação dos desastres.

Os projetos de desenvolvimento de recursos humanos, em interação com os de desenvolvimento científico e tecnológico, devem priorizar a formação de agentes multiplicadores, responsáveis pela mudança

cultural e comportamental e pela divulgação de informações relacionadas com a redução de desastres, com o incremento da segurança global e com a valorização da vida humana.

Um deficiente senso de percepção de riscos é, sem nenhuma dúvida, a mais grave vulnerabilidade social das populações, no que diz respeito à intensificação dos desastres. Da mesma forma, o padrão de exigência da sociedade, no que se refere ao nível de risco aceitável, é diretamente proporcional ao grau de desenvolvimento sócio-cultural da mesma.

TÍTULO III

DIRETRIZES E METAS RELACIONADAS COM O DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1 - Diretrizes

A Política Nacional de Defesa Civil estabeleceu as seguintes **Diretrizes Gerais** relacionadas com o desenvolvimento dos recursos humanos:

■ Diretriz nº 15

Promover a inclusão de conteúdos relativos à redução dos desastres, **valorização da vida humana**, primeiros socorros e reanimação cardiorrespiratória, nos currículos escolares.

O Conselho Nacional de Defesa Civil - CONDEC, muito sabiamente, ao estabelecer a Política Nacional de Defesa Civil, ressaltou a necessidade de que os quadros da Defesa Civil sejam **permanentes, altamente capacitados e motivados**. O desenvolvimento dos recursos humanos é praticamente inviabilizado naqueles Estados e Municípios onde os efetivos são alterados a cada mudança de governo.

Da mesma forma, a segurança global da população só é possível quando percebida como um direito e uma responsabilidade da cidadania.

Nos países mais desenvolvidos, a valorização da vida humana inicia-se com a capacitação da totalidade da população para a sobrevivência. Esta condição torna-se possível quando a educação formal e informal, em todos os níveis de ensino, difunde os conhecimentos necessários, inclusive primeiros socorros e reanimação cardiorrespiratória bási-

ca, para aumentar a capacidade de sobrevivência individual e comunitária.

■ **Diretriz nº 8**

Implementar programas de **mudança cultural** e de **treinamento de voluntários**, objetivando o engajamento de comunidades participativas, informadas, preparadas e cômicas de seus direitos e deveres relativos à segurança comunitária contra desastres.

2 - Metas

■ **Meta nº 2**

Implementar projetos de desenvolvimento de recursos humanos, qualificando profissionais de Defesa Civil, em todos os níveis do SINDEC, permitindo a estruturação de **quadros permanentes**, altamente capacitados e motivados.

■ **Meta nº 3**

Implementar 12 (doze) Centros Universitários de Estudos e Pesquisas Sobre Desastres - CEPED e Cursos de Especialização em Planejamento e Gestão em Defesa Civil.

3 - Introdução às Estratégias de Atuação

O desenvolvimento dos recursos humanos fundamenta-se em três importantes estratégias de atuação:

- **Estratégia de Valorização;**
- **Estratégia de Seleção e Consolidação de Lideranças;**
- **Estratégia de Qualificação.**

TÍTULO IV

ESTRATÉGIA DE VALORIZAÇÃO

1 - Fundamentação

Esta estratégia fundamenta-se na valorização do importante patrimônio representado pelos recursos humanos capacitados e motivados que atuam no Sistema Nacional de Defesa Civil.

2 - Objetivos Específicos

A estratégia de valorização tem por objetivo assegurar:

- um total comprometimento dos quadros com os objetivos da Defesa Civil;
- o crescimento do clima de satisfação pessoal e de auto-afirmação no ambiente de trabalho;
- a aceitação de responsabilidades crescentes, por parte dos integrantes do grupo;
- o aperfeiçoamento da qualidade da força de trabalho e o crescimento profissional dos indivíduos que atuam nas equipes operativas;
- o relacionamento interpessoal e o intercâmbio de experiências, vivências e conhecimento entre os participantes das equipes multidisciplinares, fator preponderante para o enriquecimento profissional do grupo.

3 - Desenvolvimento

A valorização dos recursos humanos é preponderante para a obtenção de resultados mais efetivos, a partir do comprometimento responsável dos quadros técnicos com a qualidade dos serviços prestados.

A estratégia de valorização dos recursos humanos desenvolve-se como um processo contínuo e, para ser realmente objetiva, depende de:

- uma cuidadosa seleção e uma permanente atividade de estimulação e aprovação dos indivíduos que atuam nas equipes técnicas e operativas;
- um muito criterioso processo de seleção e de preparação dos chefes de equipes para exercerem suas funções com competência e liderança;
- esforços contínuos para que se desenvolva um clima de harmonia no ambiente de trabalho.

Em todos os escalões do SINDEC compete aos chefes a responsabilidade de forjar equipes operativas altamente coesas, disciplinadas, motivadas e capacitadas para atuarem em situação de risco.

É imprescindível adotar uma atitude sistemática que objetive ajustamentos contínuos às solicitações externas, aos objetivos do SINDEC e às expectativas individuais.

TÍTULO V

ESTRATÉGIA DE SELEÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DAS LIDERANÇAS

1 - Seleção de Lideranças

A gestão de recursos humanos é da responsabilidade de cada um dos órgãos do SINDEC, por intermédio das chefias dos diferentes níveis de atuação, como agentes de mudança em suas áreas gerenciais.

Dentre os critérios mais importantes para a seleção e para o exercício das chefias das equipes de Defesa Civil, destacam-se:

- a formação profissional;
- o nível de capacitação;
- a experiência;
- a capacidade de decidir sob pressão;
- a liderança.

Gerentes de Defesa Civil não se improvisam. A chefia das equipes técnicas exige muito boa formação profissional e elevado nível de capacitação.

É ideal que o chefe seja experiente e que, durante sua formação, tenha vivenciado inúmeras situações de risco.

O chefe é pago para decidir e comandar, e seus liderados esperam que ele cumpra seu papel de gerente de defesa civil, decidindo **com oportunidade** e bom-senso nos momentos de crise e comandando a equipe com eficiência.

É importante entender que, em última análise, “**comandar**” significa “**mandar com**” e que a direção de uma equipe operativa, em situação de crise, exige liderança.

2 - Atributos de Uma Liderança Executiva Competente

■ Introdução

Necessariamente, o líder tem que ser uma pessoa virtuosa e o exercício da liderança fundamenta-se na prática diária das virtudes inerentes ao chefe.

Dentre as virtudes e atributos necessários ao comando de equipes operativas e ao exercício da liderança, em situações de desastres, destacam-se:

- coragem pessoal e liderança pelo exemplo;
- segurança;
- responsabilidade;
- sinceridade e autenticidade;
- justiça e impessoalidade;
- urbanidade;
- previsibilidade;
- autodisciplina;
- percepção da hierarquia como uma via de duas mãos;
- estímulo e aprovação.

1 - *Coragem Pessoal e Liderança pelo Exemplo*

A liderança pelo exemplo de equipes operativas, em situações de desastres, exige coragem pessoal. Nesses casos, as palavras de ordem são: **“siga-me e faça o que eu faço”**.

Em todos os Exércitos do Mundo a tropa pára-quedista é a mais aguerrida. Sem nenhuma dúvida, o Exército de Israel é um dos melhores exércitos do Mundo. Coincidentemente, o Exército de Israel e as tropas pára-quedistas apresentam as maiores percentagens de baixas entre oficiais.

Certamente, a eficiência e a combatividade do Exército Israelense e das tropas pára-quedistas é fruto das virtudes de seus oficiais, que dão exemplos de coragem à frente de seus homens e morrem com eles.

2 - *Segurança*

O chefe tem que inspirar confiança e segurança a seus subordinados. Para conquistar e manter a confiança da equipe operativa, o chefe

deve ser experiente, competente, tranqüilo, seguro e capaz de decidir **com oportunidade**, eficiência e bom-senso, em situações de risco.

Já muito idoso, Caxias foi convocado para assumir o Comando Supremo dos Exércitos Aliados na Guerra do Paraguai, em uma situação de crise, quando a tropa estava detida pelo inimigo e com o moral muito baixo. Em sua primeira proclamação, afirmou:

– *“O general que vos comanda jamais perdeu uma batalha.”*

É evidente que esta frase não é uma jactância, mas uma forma de rapidamente conquistar a confiança e elevar o moral de seus comandados.

3 - Responsabilidade

O líder não teme a responsabilidade, já que, na condição de comandante, é responsável por todos os erros e acertos da equipe subordinada. Os acertos devem ser creditados à equipe e os erros assumidos solitariamente.

Comandar é servir e assumir responsabilidades, as quais tendem a crescer em função do nível hierárquico.

4 - Sinceridade e Autenticidade

O chefe é avaliado e julgado diariamente por seus subordinados. É mais fácil enganar uma chefia imediata por prazo prolongado do que enganar subordinado, mesmo que em pouco tempo.

O exercício da chefia não é um papel que se desempenha, mas uma condição que deve ser exercida com dignidade, autenticidade e sinceridade.

Ninguém perdoa o chefe vil e insincero.

5 - Justiça e Impessoalidade

O chefe tem o **dever de ser justo e impessoal**, o líder é pago para ser **justo** e não para ser **“bom moço”**.

O dever de exercer a justiça obriga o chefe a apontar e reprimir as falhas e a destacar e premiar a virtude e os pontos positivos.

Ao repreender, o chefe deve ser didático, não se apontam erros para humilhar as pessoas, mas para educar a equipe, a fim de que os mesmos não se repitam.

Obrigatoriamente, o chefe tem que ser impessoal. Na medida em que surge o **“partido dos protegidos e simpatizantes do chefe”**, surge automaticamente **“o partido dos desafetos e contestadores”** e, conseqüentemente, as lideranças paralelas.

6 - Urbanidade

O líder trata a todos com urbanidade e cortesia e educa os componentes da equipe para que sejam corteses na intimidade do grupo e com o público externo.

Mesmo quando obrigado a repreender, o chefe deve continuar cortês. A repreensão deve ter caráter didático e, em nenhuma hipótese, pode ser interpretada como ofensiva.

7 - Previsibilidade

A liderança é previsível. Chefes lúcidos não se permitem o luxo de ter oscilações de humor e, em quaisquer circunstâncias, decidem com tranqüilidade e bom-senso, sem perder o bom humor.

É ideal que, com o passar do tempo, o grupo passe a antecipar qual será a reação do chefe frente a uma situação crítica e inusitada, e não seja surpreendido por decisões intempestivas e extemporâneas.

Em situações de grande risco, há que se planejar a conduta de operações e desencadear as ordens necessárias, de forma seqüenciada e guardando um nexos de coerência. Equipes operativas sentem-se desnorteadas e inseguras quando recebem ordens conflitantes.

8 - Autodisciplina

Em princípio, a disciplina não deve ser imposta de cima para baixo, mas fluir de dentro para fora. É ideal que o chefe e todos os elementos da equipe sejam convictamente autodisciplinados.

Pessoas autodisciplinadas não têm dificuldades de forjar, através do exemplo, equipes coesas e disciplinadas, que se comportam com desenvoltura e eficiência em situações de crise, principalmente quando envolvem riscos.

Pessoas autodisciplinadas comportam-se como **centauros** que se autocavalgam e exigem de si mesmos desempenhos cada vez melhores e mais eficientes.

9 - Percepção de Hierarquia como uma Via de Duas Mãos

Em situações de crise, a coesão das equipes operativas fundamenta-se em três pilares básicos: disciplina, hierarquia e camaradagem.

Para que essas condições funcionem corretamente, em situações de crise, é necessário que chefes e subordinados compenetrem-se da importância do intercâmbio dos direitos e deveres de todos para com o grupo, com elevado grau de reciprocidade.

Um chefe é respeitado e acatado na exata medida em que respeita e acata seus subordinados.

Quando todos têm uma exata noção dos direitos e deveres recíprocos de todo o grupo e comportam-se com elevado grau de urbanidade e cortesia, os três pilares fundamentais são preservados e o relacionamento interpessoal da equipe é harmonioso.

É necessário, também, que os assessores tenham sempre presentes que são pagos para assessorar e opinar com lealdade e, nunca, com subserviência e que entendam que o chefe é pago para decidir e para assumir solitariamente a responsabilidade por suas decisões.

10 - Estímulo e Aprovação

Pavlov demonstrou, experimentalmente, que os mais importantes fatores para o condicionamento de reflexos e para o aprendizado são a estimulação e, no prosseguimento, o reconhecimento e a aprovação.

Todos os seres humanos necessitam ser elogiados, isto é, aprovados e recompensados, quando respondem positivamente a um desafio, representado pela estimulação ou solicitação.

Há que combinar sabiamente estímulos e recompensas. Todas as equipes são sensíveis aos elogios merecidos e recebem muito bem as demonstrações de aprovação. O sucesso deve ser sempre creditado à equipe operativa.

TÍTULO IV

ESTRATÉGIA DE QUALIFICAÇÃO

1 - Introdução

A estratégia de qualificação fundamenta-se na capacitação dos corpos técnicos, em todos os níveis do SINDEC.

A estratégia de qualificação tem por objetivos gerais:

- **criar condições favoráveis** ao aperfeiçoamento do desempenho, da qualidade dos serviços prestados e do nível de competência técnica e de eficiência dos quadros de pessoal da Defesa Civil;
- **promover** a capacitação, o aprendizado de novas técnicas, a reciclagem, a especialização e o aperfeiçoamento dos corpos técnicos dos órgãos que integram o SINDEC.

A promoção dos recursos humanos, através do esforço concentrado de qualificação, é preponderante para o bom desempenho do SINDEC e só será realmente efetiva quando os quadros de pessoal do Sistema forem estabilizados e não sejam mais drasticamente renovados, a cada mudança de governo estadual ou municipal.

A estratégia de qualificação fundamenta-se em três grandes campos de atuação:

- difusão de uma cultura básica comum relacionada com a Defesa Civil;
- apoio à formação dos especialistas necessários ao crescimento do nível de segurança global da população;
- apoio ao treinamento de unidades, brigadas e equipes operativas necessárias ao bom desempenho do SINDEC.

2 - Difusão de uma Cultura Básica Comum, Relacionada com a Defesa Civil

A difusão de uma cultura básica comum, relacionada com a Defesa Civil, com a redução de desastres e com a segurança global da população, é operacionalizada por intermédio dos seguintes instrumentos:

- cursos de capacitação e de especialização;
- seminários e outros eventos.

■ Cursos de Capacitação e de Especialização

Os Cursos de Formação de Especialistas em Planejamento e Gestão em Defesa Civil devem ser destacados por sua grande importância para a sedimentação de uma cultura básica comum, relativa à Defesa Civil.

Esses cursos são programados em dois diferentes níveis:

- nível de pós-graduação, para profissionais de nível superior;
- nível de capacitação, para profissionais de nível médio.

1 - Cursos de Formação de Especialistas em Nível de Pós-Graduação

Os Cursos de Formação de Especialistas em Planejamento e Gestão em Defesa Civil, em nível de pós-graduação, são planejados e programados para pessoal de nível superior e para oficiais superiores e capitães das Forças Armadas, dos Corpos de Bombeiros e das Polícias Militares.

Os especialistas formados nesses cursos tornam-se aptos para ocupar cargos de direção e de assessoramento técnico e na área de ensino do(s):

- Órgão Central do SINDEC;
- Órgãos de Articulação e de Coordenação do SINDEC, em nível estadual, macrorregional e de municípios de grande porte;
- Órgãos Setoriais do SINDEC, em nível de Ministérios e de Secretarias Estaduais.
- **Centros Universitários de Ensino e Pesquisas Sobre Desastres - CEPED**, Escolas de Formação e de Aperfeiçoamento de Oficiais dos Corpos de Bombeiros Militares e em outras escolas de formação de Oficiais.

Estrutura Geral do Curso

O Curso de Especialização em Planejamento e Gestão em Defesa Civil, em nível de pós-graduação, foi estruturado de forma modular, com os 15 módulos seguintes:

SETORES PROGRAMÁTICOS	MÓDULOS	
	Nº	DISCRIMINAÇÃO
DINÂMICA DO CURSO	I	Apresentação Geral do Curso
	XV	Elaboração e Apresentação de Teses
NIVELAMENTO DE CONHECIMENTOS	III	Nivelamento de Conhecimentos de Ciências Sociais
	V	Nivelamento de Conhecimentos de Ciências Aplicadas
RECICLAGEM DE PRIMEIROS SOCORROS	IX	Primeiros Socorros, Reanimação Cardiorrespiratória Básica, Imobilizações Provisórias
ASSUNTOS COMPLEMENTARES	XI	Atuação das Áreas Setoriais
	XII	Cooperação Internacional
	XIV	Ciclo de Palestras
CONHECIMENTOS BÁSICOS E DOUTRINÁRIOS DE DEFESA CIVIL	II	Introdução ao Estudo de Defesa Civil - Aspectos Doutrinários
	IV	Estudo dos Desastres
	VI	Plano Diretor de Defesa Civil
	VII	Legislação e Sistema de Informações
	VIII	Avaliação e Redução de Riscos Tecnológicos
	X	Planejamento Tático da Defesa Civil
	XIII	Projeto de Desenvolvimento Institucional - Aplicação - Organização de COMDEC e de NUDEC

2 - Curso de Especialistas, em Nível de Capacitação

Os Cursos de Especialização em Planejamento e Gestão em Defesa Civil, em nível de capacitação, são planejados e programados para pessoal de nível médio e para cadetes de Escolas de Formação de Oficiais Bombeiros e de outras escolas de formação de Oficiais.

Os especialistas formados nesses cursos tornam-se aptos para:

- ocupar cargos de direção e de assessoramento técnico de Órgãos de Articulação e de Coordenação e de Órgãos Setoriais do SINDEC, em nível de município;
- ocupar cargos de direção e de assessoramento técnico em Brigadas, Unidades, Subunidades e Equipes Operativas de Órgãos de Apoio ao SINDEC;

- representar, junto às Comissões Municipais de Defesa Civil, associações de voluntários, órgãos comunitários e organizações não-governamentais e demais instituições de apoio ao SINDEC;
- desempenhar atividades de ensino, em estabelecimentos de ensino de segundo grau, relacionadas com a Defesa Civil, a redução de desastres, a segurança global da população e a valorização da vida;
- desempenhar atividades técnicas de nível médio nos demais órgãos do SINDEC.

A partir da estrutura modular, desenhada para o Curso de Especialização em Planejamento e Gestão em Defesa Civil, em nível de **pós-graduação**, foi planejado o programa do curso, em nível de capacitação.

Alguns módulos foram suprimidos. A grande maioria foi simplificada e condensada, enquanto que o módulo relativo à organização do CONDEC e do NUDEC foi ampliado.

■ **Cursos, Estágios e Seminários**

A partir da estrutura modular planejada para os Cursos de Especialização, são programados os demais cursos, estágios e seminários específicos que tenham por objetivo difundir a doutrina e uma cultura básica relacionada com a Defesa Civil.

Essas atividades de ensino e de difusão são programadas a partir de um ou mais módulos previstos nesses cursos. Cada um desses módulos pode ser desenvolvido, com maior ou menor profundidade, em sua totalidade ou apenas em parte, de forma autônoma ou em combinação com outros módulos.

3 - Apoio à Formação de Especialistas

A sinistologia é uma ciência social, de caráter multidisciplinar. Por esse motivo, o incremento da segurança global da população depende da capacitação de numerosos especialistas de nível superior, nas diferentes áreas técnicas relacionadas com a sinistologia.

Como essas áreas envolvem os mais diferenciados campos do conhecimento científico, o SINDEC é um usuário desses conhecimentos,

sem no entanto ter responsabilidades na formação e na capacitação desses especialistas.

Por essas razões, neste campo de qualificação de recursos humanos, as atribuições do SINDEC podem ser definidas como: **apoiar a formação e a capacitação dos especialistas necessários ao crescimento do nível de segurança global da população brasileira.**

Dentre outras, as seguintes especialidades são consideradas como de importância estratégica para o SINDEC:

- **Na Área de Saúde Pública, Saneamento, Medicina e Enfermagem**
- Medicina de Desastres;
- Medicina Generalista ou Medicina Familiar;
- Medicina Preventiva, Saúde Pública, Saneamento Básico, Vigilância Sanitária, Vigilância Epidemiológica e Controle de Pragas, Vetores e de Hospedeiros;
- Medicina de Urgência, Medicina Intensivista, Tratamento de Queimados Graves, Tratamento de Intoxicações Exógenas e Tratamento de Irradiados.
- Cirurgia de Trauma
- Atendimento Pré-Hospitalar - APH, com curso do **Advance Trauma Life Support Program - ATLS**, ou similar;
- Especialização de Enfermeiros em Saúde Pública, Medicina Social e Medicina de Desastres;
- Especialização de Enfermeiros em APH e Emergências Médico-Cirúrgicas, com curso de **Manobras Avançadas de Suporte ao Trauma - MAST**, ou similar.

Os médicos generalistas ou médicos de família são de extrema importância para o desenvolvimento da chamada “**medicina social**” ou “**medicina humanística**”. Idealmente, um médico generalista deve ser altamente resolutivo, resolvendo adequadamente 95% dos casos e encaminhando corretamente os 5% restantes. É importante que esses médicos sejam bem preparados nas áreas de **saúde mental** e de **medicina preventiva**.

Os médicos generalistas ou médicos de quarteirão (Japão e Inglaterra) são indispensáveis nas áreas de assistência médica primária, assistência médica domiciliar, medicina rural e nos **Pronto-Atendimento - PA**.

Os ambulatórios de todos os hospitais devem ser planejados com áreas amplas de PA. Aproximadamente 15% dos consultórios de um ambulatório devem ser dedicados ao Pronto-Atendimento. O mau funcionamento dos PA, mesmo nos hospitais terciários, sobrecarrega a Unidade de Emergência e as Clínicas Especializadas.

O planejamento dos modernos hospitais com estruturas matriciais contribui para separar os blocos cirúrgicos, de forma que não ocorram interferências entre as cirurgias programadas e as cirurgias de emergência. A separação criou um ambiente de íntima convivência entre cirurgiões de diferentes especialidades interessados em traumatismos.

A convivência diária de **cirurgias gerais** com neurocirurgias, cirurgias abdominais, cirurgias de tórax, cirurgias vasculares, ortopedistas, cirurgias buco-maxilo-faciais, cirurgias plásticas, endoscopistas, médicos intensivistas, urologistas, ginecologistas, especialistas em grandes queimados e em intoxicações exógenas deu início a um processo de especialização na área de trauma, semelhante ao que ocorreu na área de medicina generalista. A Alemanha é um dos países onde esta visão generalista da cirurgia de trauma desenvolveu-se mais precocemente.

O Curso do **Advance Trauma Life Support Program (ATLS)** ou **Curso Avançado de Suporte de Vida de Traumatizados (ASVT)**, desenvolvido pelo Colégio Americano de Cirurgiões, está sendo difundido no Brasil pelo professor **DÁRIO BIRULINE**, da Faculdade de Medicina da USP.

O professor **SAMUEL SCHWARTSMAN**, da Cadeira de Pediatria da Faculdade de Medicina da USP, é uma das maiores autoridades brasileiras na área de intoxicações exógenas.

O curso de **Manobras Avançadas de Suporte ao Trauma (MAST)** foi desenvolvido pela enfermeira **SHIRLENE PAVELSQUEIRES**, do Hospital das Clínicas, da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, da USP.

■ **Na Área de Agronomia, Veterinária, Engenharia Florestal e de Economia Doméstica**

Extensão rural, com ênfase em saneamento rural e da habitação, saneamento emergencial e controle de pragas, vetores e hospedeiros.

■ Na Área de Meteorologia, Hidrologia, Sismologia e Mareologia

Monitorização de eventos naturais adversos e desenvolvimento de sistemas de prevenção de desastres, alerta e alarme.

■ Na Área do Direito e de Outras Ciências Sociais

- Legislação relacionada com a Defesa Civil, com a sinistrologia e com a Área de Segurança;
- Regulamentação do Poder de Polícia, relacionado com a obediência de normas de segurança relacionadas com a prevenção de desastres;
- Estudo dos Desastres Humanos de Natureza Social, com ênfase para os desastres relacionados com as convulsões sociais;
- Gerenciamento e administração de desastres;
- Ações Interativas relacionadas com a Comunicação Social e com a Promoção Social, em circunstâncias de desastres.

Na condição de ciência que regulamenta as relações do homem no seu contexto social, o direito interage com todas as áreas do conhecimento humano, e, na condição de conhecimento de elevado conteúdo generalista e enciclopédico, é bem possível que, com o passar do tempo, se desenvolva um **Direito de Desastres**.

4 - Apoio ao Treinamento de Brigadas, Unidades e Equipes Operativas

De acordo com a Doutrina de Defesa Civil, durante o planejamento operacional:

- são definidas as **ações a realizar**, nas fases de socorro e de assistência às populações e na de reabilitação dos cenários dos desastres;
- selecionam-se os órgãos do SINDEC **melhor vocacionados** para a execução de cada uma das **ações previstas** e definem-se os meios necessários à atuação dos mesmos;
- inicia-se o processo de treinamento das equipes operativas.

Em princípio, a definição das missões dos diferentes órgãos que integram o SINDEC deve ser coerente com as atribuições e experiências dos mesmos, em situações de normalidade. Por esse motivo, cada um dos órgãos responsáveis pelo funcionamento dos serviços essenciais, em situação de normalidade, deve treinar suas equipes para garantir a

pronta reabilitação e recuperação desses serviços, em circunstâncias de desastres.

Em consequência, é atribuição do SINDEC **apoiar o treinamento e a reciclagem** das brigadas, unidades e equipes operativas desses órgãos responsáveis pelas ações de resposta aos desastres.

É importante considerar o treinamento de brigadas de voluntários.

■ **Participação dos Bombeiros Militares**

Os Corpos de Bombeiros Militares têm condições de adestrar Brigadas de Incêndio e Brigadas Anti-Sinistros, em proveito do SINDEC, inclusive para a iniciativa privada.

Brigadas anti-sinistros são extremamente importantes para garantir a segurança de plantas e distritos industriais, de terminais de transporte, de edificações com grandes densidades de usuários e de depósitos e de instalações de produção e distribuição de combustíveis, óleos e lubrificantes.

■ **Participação do Ministério da Aeronáutica**

O Ministério da Aeronáutica, além de responsável pela segurança do espaço aéreo, é responsável pela segurança de vôo e dos terminais de transportes aéreos. Responsabiliza-se, também, pelas missões de busca e de salvamento, com meios aéreos, aerotransportados e aeroterrestres (para-quadristas), por missões de evacuação aeromédicas e pelo transporte de cargas e de equipes operativas, em circunstâncias de desastres.

O treinamento do pessoal e a reciclagem das equipes e das unidades operacionais é de muito alto nível. A segurança dos terminais aéreos e o treinamento do pessoal envolvido é feito em colaboração com o SINDEC.

■ **Capacitação do Ministério da Marinha**

As Marinhas de Guerra foram obrigadas a desenvolver técnicas muito avançadas de limitação e de controle de danos em suas belonaves, em circunstâncias de combate.

Essas técnicas atingiram elevados níveis de eficiência durante a Segunda Guerra Mundial, especialmente no Teatro do Pacífico. O lendário porta-aviões *Enterprise* foi cognominado de **a Velha Fênix**, por ter sido violentamente danificado em combate, por três vezes, e ter sem-

pre retornado, em função da grande eficiência de suas equipes de limitação e de controle de danos.

Como a cultura de limitação e de controle de danos foi incorporada à memória institucional do Ministério da Marinha, os cursos de preparação de brigadas de incêndio desenvolvidos por esse Ministério são extremamente eficientes.

■ **Participação do Ministério do Exército**

O Ministério do Exército tem condições de adestrar as equipes do SINDEC em:

- sobrevivência na selva;
- deslocamento em regiões montanhosas.