APÊNDICE 5

Quadro Transcrição Integral - Comandantes

Pergunta	**Descrição (respostas)**	**Tema**	**Significativo**
1.1. Considera que a actual formação contínua (FC) é adequada para os Bombeiros Profissionais (BP)?	A – No que diz respeito à totalidade dos BP, como deverás compreender, não conseguirei responder cabalmente à questão. Posso responder no que diz respeito a este CBM. Neste momento não é pelo modelo que adoptamos este ano e que não funcionou bem, considero que a actual formação contínua aqui nos bombeiros está a ser ineficaz. E vamos colmatar isso no ano que vem, em virtude neste ano 2010 temos tentado um novo modelo que não surtiu o efeito pretendido. Mas vamos tentar colmatar as falhas para que a formação contínua tenha um melhor fim do que o actual. B - Actualmente não há um referencial de FC para os BP. Depende muito da unidade onde estão inseridos, esta é a minha ideia. Aqui na CBS somos nós que fazemos esse referencial. Vemos quais são as nossas necessidades de formação, as áreas em questão. Algumas formações são feitas por nós porque temos alguns formadores da ENB e outras são feitas fora. Mas no fundo resulta desta necessidade. Não há, digamos, um referencial próprio. Não sei se poderá ser bom ou mau, mas é a sensação que eu tenho que acontece em termos de BP. C - A FC que está neste momento a ser dada, carece de algum rigor pedagógico naquilo que tem a ver com a sua própria avaliação. Ela satisfaz de certo modo aquilo que são as necessidades momentâneas, mas necessita de uma grande actualização no que respeita à própria questão das chefias, da organização das chefias, recursos humanos, e para aquilo que são as necessidades básicas. Naquilo que tem a haver com investimento futuro, organização de chefias, etc, aí terá de haver uma grande reestruturação. Aliás, nós já o dissemos à ENB, se bem que a escola do RSB está a 1 nível mais superior, os próprios conteúdos programáticos, a avaliação pedagógica, a parte prática e sua sustentabilidade, isso é uma situação que tem de ser revista, até porque na formação dos bombeiros há um pressuposto errado, aposta-se muito na situação de sala quando deveria ter uma componente	**1 - Formação contínua**	A FC não é uniformizada e adequada, porque não há 1 modelo para os BP. Por outro lado, algumas corporações adequam a formação à sua realidade. De uma forma global, todos consideram que deverá ser actualizada e englobar novos temas (entre eles sobre liderança). Contudo, há um entrevistado que defende que ela deveria ser igual seja para BP como para BV.

	75% prática e a restante na teoria. D - Em parte considero que é adequada em determinadas formações que são dadas tanto na ENB como no RSB. Os Sapadores Bombeiros, pecam um pouco pela redução da limitação dos postos de bombeiros em poderem frequentar essas formações. Considero que há cursos que deveriam ser melhorados e adaptados às realidades que vão aparecendo no dia-a-dia. E – Acho que a formação deve ser igual para toda a gente, independentemente da classificação do bombeiro, se é profissional ou voluntário. Ela tem de ser toda igual, tem de ser dada em tempos diferentes, obviamente, o bombeiro profissional terá essa formação durante menos tempo do que o bombeiro voluntário, pois este, pelas suas características, terá de ter essa formação durante mais tempo, ou seja, a carga horária deve ser toda igual, não deve haver qualquer diferença em relação a isso. De qualquer maneira considero que a cargas horárias são excessivas. Em relação àquilo que existe nos outros países, quer na Europa, como nos países ocidentais, mesmo na Austrália, as cargas horárias dos cursos que se dão em Portugal são excessivas, de um modo geral. Não quer dizer que uns cursos não possam estar mais bem adaptados que outros mas, de um modo geral, são excessivas, deviam ser diminuídas. Depois também acho que é preciso adequa-las mais à função ou à categoria do bombeiro. Por patamares obviamente, ao nível de base, ao nível intermédio, depois ao nível de chefias e ao nível mais superior, tendo muito em linha de conta o nível operacional, ou seja, em linha de conta o terreno do homem e não tanto aquilo que agente muitas vezes pensa que o bombeiro de base tem de saber tudo. O bombeiro base tem de saber aquilo que é adequado à sua função e portanto, fazendo isso, nós conseguimos diminuir a carga horária dos cursos, diminui-la, especializa-la mais se calhar. Digamos que ainda há um grande trabalho a fazer na área da formação. Os riscos todos os dias se alteram, a sociedade faz com que eles se alterem e a formação tem de se adaptar a essa nova realidade. Também fazendo um programa de formação esse programa deve ser avaliado regularmente para se introduzirem		

	correcções que têm a ver com a evolução do próprio risco. F - Nós aqui em termos de formação temos 2 patamares a considerar. O que você chama de formação contínua não existe. Há formação em Escola e há a instrução contínua. A formação é aquela que nós consideramos adequada em termos da preparação de um homem, um cidadão, para ser bombeiro profissional, tem a duração de 1 ano, 6 meses em contexto de sala e 6 meses em contexto de ambiente de trabalho. É claro q essa formação deve ser considerada de forma dinâmica, ou seja, consoante a evolução da técnica, temos de adequar também os conteúdos formativos. O regimento considera o berço do sector profissional em termos de formação, está a fazer uma proposta de despacho conjunto relativamente ao conteúdo formativo que existe no sector profissional. Porquê? Porque o último despacho foi aprovado em 2006, até ao presente, a técnica e as metodologias alteraram-se, donde estamos a propor para que na próxima recruta, que há-de ser em Novembro, que vai meter 160 elementos na formação possa ser já adequada às novas realidades, e portanto a formação é fundamental e tem de ser sempre vista do ponto de vista dinâmico. Para nós isso é ponto assente. (A MESMA RESPOSTA CONTINUA NA PERGUNTA SEGUINTE)		
1.2. Considera que a actual FC é suficiente?	A - Não podemos continuar a ter FC através da ENB e do RSB. Nós temos de nos servir da "prata da casa" para ter essa FC. Não considero que a FC seja mais eficaz para o CBM neste momento, por falta de pessoal. Ou seja, o pessoal tem de ter o seu período de descanso. Pretendo que a FC seja pelo menos uma vez por semana nos piquetes e outra geral de 15 em 15 dias. B - Sim considero, mas mediante aquilo que se achar necessário. Eu até acrescentaria mais. A formação que os BP têm daquilo que tenho-me apercebido, é que é mais do que suficiente, é boa. Os BP aqui da CBS têm muita formação. Estão constantemente em formação, constantemente em actualização, é raro o ano que mais de metade dos bombeiros não tenham uma acção de formação qualquer, o que é muito bom comparando com outras instituições e com outros CB's.		De um modo geral, a FC é suficiente, mas deveria ser modernizada e alargada com mais oferta formativa.

	C - Numa profissão como a nossa, não pode haver balizas. E porquê, porque a constante evolução dos métodos, o investimento nas próprias viaturas, sector económico, etc, obriga que os bombeiros tenham uma evolução constante. Portanto não podemos ficar parados e limitados. Terá de haver 1 formação contínua e permanente e terá de haver uma outra formação complementar que vá de encontro àquilo que é a evolução do sistema, não só em termos dos materiais, agentes extintores, viaturas, é 1 sector que necessita urgentemente de uma avaliação constante naquilo que tem a ver com a formação, tendo por base como é lógico, sempre os alicerces normais da formação. D - Considero adequada mas não é suficiente, a formação deveria ser mais alargada a todos os bombeiros. E – Eu acho que nós temos a tendência de complicar aquilo que é simples. Acho que os bombeiros desempenham bem a sua função, mas acho que podiam desenvolve-la de outra maneira. O que eu penso da formação é que ela devia ser modernizada. Devia haver mais cursos especializados de curta duração, do que haver cursos de longa duração que abrangem tudo o que se quiser lá pôr dentro e depois há um espaçamento enorme e aquilo não serve para nada. Depois acho que faltam vários cursos… há vários cursos específicos em determinadas áreas que são determinantes. Estou-me a lembrar de, por exemplo, cursos na área do planeamento de emergência, planeamento operacional, cursos ligados à logística, que não existem, logística no que diz respeito à sustentação das operações, cursos ligados à segurança do ponto de vista de quem está comandar ou a gerir estrategicamente a operação. Um dos factores principais que hoje existe é a relação com a comunicação social. Que é a gestão da informação operacional e a gestão da informação pública. São coisas distintas, que podem estar agrupadas, no mesmo curso de formação, são das coisas mais importantes que existem, entre os operacionais, independentemente do nível, e a sociedade… que é uma sociedade de informação, a sociedade em que vivemos. Entra todos os dias informação em nossa casa informação que cria situações de crise onde elas não existem, e portanto a primeira declaração a um órgão de comunicação social vai fazer com que aquela operação		

	seja uma crise ou não, depende da maneira como a questão for abordada pelo operacional que tem essa responsabilidade e não há formação nesta área, é zero… não é zero, digamos, de um a cem é um, e esse um é mau. Este é um campo a explorar e eu acho que deve ser explorado rapidamente, senão perdemos esta guerra rapidamente. F – (EM CONTINUAÇÃO DA RESPOSTA ANTERIOR) Por outro lado o bombeiro profissional não pode ser vista só do ponto de vista da Escola, da Carteira. Tem de ser vista do ponto de vista dinâmico do dia-a-dia, e daí chamamos instrução contínua, ou seja, o nosso profissional no Regimento tem instrução diária, quando não está em actividade operacional, está em instrução. Essa instrução tem a ver com adequar as suas formas de trabalho às realidades, não só do equipamento, automatizar procedimentos, às lógicas de equipa, porque cada vez mais estas estruturas profissionais, aliás todo o sector profissional trabalha em equipa, e as equipas têm de ter um trabalho perfeitamente coordenado, de acordo com os padrões que vão sendo encontrados. Quando falamos da preparação de um bombeiro profissional temos de falar sempre nestas duas vertentes. Uma não é indissociável da outra, e sempre na lógica de que essa formação tem de ter uma perspectiva interna e externa. (RESPOSTA CONTINUA NA PERGUNTA SEGUINTE)		
1.3. Qual a sua opinião sobre a qualidade dos programas da formação contínua dos BP?	A - Penso que devíamos estar num patamar acima dos Voluntários. Também depende não só dos programas como do pessoal, que queira aderir a esses programas. Muitas vezes os bombeiros aqui do CBM reclamam por mais formação, mas quando essas formações aparecem, não aparecem os bombeiros. Portanto, é algo negativo pela falta de profissionalismo, e por isso mesmo, muitas vezes os BP, são equiparados aos BV. B - Eu vou falar daquela que nós temos feito aqui. Aquela que nós temos feito aqui, nós tentamos actualizar dados indo de encontro à última legislação que saiu sobre actuação no teatro de operações, SIOPS, entre outros. Já foi dada formação sobre isto. Os programas que nós temos não são fixos, é um programa que é constantemente actualizado. Todos os anos o programa é diferente, introduzindo sempre as alterações em termos legislativos, em termos de conhecimentos que vamos adquirindo e em termos de aprendizagem que vamos fazendo		A formação dos BP de um modo geral é idêntica à dos BV (não há distinção e uniformização). Como não existe uma escola única só para BP, a formação é realizada na ENB e na Escola do RSB. Porém, a nível da

	ao longo das nossas actuações. Estamos também a investir em novas áreas como o BREC, participamos em seminários, exercícios, etc. Inclusive tivemos elementos que fizeram formação em áreas não específicas de bombeiros. Em áreas administrativas de gestão, áreas financeiras. C - Há um grande problema em relação à formação. Temos aqui se me permite três níveis: um nível de estado e autoridade que é a ENB que está um pouco aquém, depois temos uma formação mais organizada no RSB, que tem uma progressão na carreira como toda a formação e reciclagem para os bombeiros independente do posto. Agora efectivamente a reciclagem noutros CB's é bastante deficiente porque, o que acontece neste momento é que tem de haver dois níveis fortes de formação, tem de haver a formação que é praticada na escola, a formação de progressão na carreira devidamente estruturada, e a formação devidamente estruturada para a reciclagem, ou seja, o bombeiro ao longo da sua carreira terá de fazer gradualmente as suas reciclagens. Quem diz os bombeiros, diz todos os outros postos e aí há uma necessidade muito grande de uniformizar isso a nível nacional. Nas associações, quem deveria fazer essa reciclagem seriam as próprias CM e os próprios bombeiros e isso não acontece. Ou é dada sem alguma carga pedagógica, ou é dada de forma "avulsa", ou é dada por chefes mas que em termos académicos não têm capacidades cognitivas para as fazer e vivemos aqui um pouco num "marasco" de uma proposta de formação que tem de ser reajustada rapidamente. A nossa situação sempre foi esta e a nossa proposta vai no âmbito do RSB de Lisboa vir a ser formador de todos os CB's profissionais e assim haveria sempre 1 nivelamento pedagógico padrão e uniforme. D - Os nossos cursos são idênticos aos dos BV, a formação é dada de igual modo. Acho que em relação à formação, não há grande qualidade dos programas, porque os cursos não são contínuos. Há cursos que são dados e que depois não se voltam a dar. Como também acho que os cursos são muito comprimidos, têm uma carga horária reduzida para a matéria que é dada.		qualidade dos programas de formação, são prevalecidos e preferidos os da escola do RSB pelos BP. Todavia, há corporações que têm formadores certificados pela ENB, o que permite a qualidade mínima da formação na corporação. Há um entrevistado que defende que a formação deveria ser reconhecida pela sociedade nomeadamente pelo mundo académico. Outro entrevistado alega que havendo oferta formativa por vezes não há formandos.

	E – Resposta está implícita na resposta da pergunta anterior. F - (EM CONTINUAÇÃO DA RESPOSTA ANTERIOR) Eu não posso querer aqui que o bombeiro tenha um curso de um ano num regimento, mas que a população depois não lhe reconheça essas habilitações no ponto de vista académico, daí que nós, Regimento, fizemos uma caminhada no sentido de que o homem que é formado na Escola do Regimento tenha um reconhecimento académico da parte da faculdade. Se ele quiser dar o salto para uma licenciatura, a formação que lhe foi dada aqui na escola vai ser reconhecida com unidades de crédito nessa licenciatura. E portanto não só basta que seja reconhecida a nível interno, mas também que a própria organização, neste caso a sociedade, nomeadamente o mundo académico, reconheça essa mesma formação através do reconhecimento de competências. E se conseguirmos fazer isso, então estamos no bom caminho. É isso que vai acontecer. Esta recruta que vai entrar, depois de um ano na nossa Escola, tem cerca de 11 a 15 cadeiras feitas numa Licenciatura de Protecção Civil. E este o caminha que temos que fazer, não só a formação técnica, dinâmica do dia a dia através de instrução e que essa instrução no seu global tenha reconhecimento académico no sistema de ensino.		
1.4. Na sua opinião, seria útil os BP terem vários níveis de formação certificada?	A - Claro que sim. Uma das coisas que falta aos BP é efectivamente um escalonamento na profissão. Vamos começar já por aqui, não há nenhum BP neste momento, das julgo 40 corporações no país, que seja originário de bombeiro. Normalmente as autarquias recorrem a militares e engenheiros civis, porque efectivamente não há dentro dos BP alguém que consiga por formação ser Comandante de uma corporação de bombeiros. Portanto, tem de haver um escalonamento na profissão de BP no que diz respeito à formação, desde a fase inicial quando se entra para a profissão, até acabarmos por que não numa academia de bombeiros. Ou seja, uma carreira de oficiais bombeiros preparados para um dia mais tarde, assumirem os comandos das suas corporações. B - Eu não diria que seria útil, mas sim obrigatório. Toda a formação na minha opinião, deve ser certificada. Não faz sentido estarmos a dar formação por dar. Se nós tivéssemos uma entidade que certificasse toda essa formação e que além de certificar avaliasse os		A opinião geral é de que concordam que seria útil. Porém, só funciona na teoria. Em termos práticos só no RSB. Ou seja, não há uma uniformização da formação, que permita os BP em termos efectivos chegar ao topo.

	programas de formação preservando sempre a qualidade, isso seria óptimo. C - Ela existe, não está é certificada e oficializada se me permite. O facto dos bombeiros terem logo à partida uma estrutura piramidal na carreira, obriga a existir vários níveis de formação. Ela existe na teoria e estrutura! Agora na prática temos uma carga horária específica para o Sapador, para o sub-chefe e assim sucessivamente. As próprias reciclagens, a própria certificação é dada na componente do posto que tu ocupas, ou seja, isso é uma carência nacional. A própria ENB podia balizar isso neste aspecto, no sentido de poder dar organização académica à formação, porque de outra maneira é quase impossível. D - Sou a favor disso. Não é por acaso que o STAL há vários anos tem vindo a propor uma Academia Nacional de Fogo, para que essa formação pudesse ser dada a todos os BP a nível nacional, onde toda a formação e respectiva certificação dos bombeiros passasse por essa entidade. E – Sim obviamente, eu acho que toda a formação deve ser certificada, para ter algum efeito… aliás o caminho, quer a nível de bombeiros quer noutro tipo de actividades caminha para a certificação, até as próprias empresas e organizações deveriam ser certificada, nomeadamente certificado de qualidade. F - A formação tem de ser adequada ao posto. O regimento já tem esse tipo de formação. Tem uma formação em Escola, portanto, em sala, para ingresso de qualquer cidadão que quiser pertencer aos bombeiros profissionais, após ingresso, obviamente. E depois para formações na carreira pressupõe formação específica, ou seja, um sapador tem de saber fazer e tem de saber obedecer, porque é um executante. Um chefe tem de saber mandar, portanto nós temos de dar competências a quem tem de mandar, a quem tem de liderar homens, para essa função. Conforme o nível da organização, e conforme ele vai evoluindo e progredindo na organização, assim também essa formação tem de ser depois colmatada às funções que vai desempenhar, ou seja, se tivermos um chefe principal ou um chefe de primeira, um chefe de companhia ou chefes de secções, ou de funções de estado-maior, ele		

	tem de ter competências nessas áreas, que um sapador um não tem de ter nem pode ter nem é desejável que tenha pois nunca vai exercer. A cada função há um conjunto de competências associadas, e essas competências ganham-se com formação, obviamente. Também o conhecimento que é consequência da permanência na função, ou seja, o sapador ao fim de x anos há-de chegar a chefe, ele vai ganhando competências. Mas a formação tem de ser adequada ao posto e às funções.		
1.5. Na sua opinião, qual a **periodicidade** que as acções de formação contínua devem ter?	A - Como o próprio nome indica, terá de ser feita ao longo do tempo. Empregando um termo, seria "training on the Job" digamos assim, fazendo preferencialmente ao mesmo tempo que estamos a trabalhar. Felizmente não é possível, porque não temos tantos AV quanto isso mas, a FC tem de ser permanente ao longo do tempo, no trabalho dos BP. B - De uma forma geral, continuar a fazer a FC como está, poderá não ser mau. Tudo depende das actualizações que são feitas. Como base, parece-me adequado. É óbvio que se entretanto nesse intervalo de tempo (de 2 em 2 anos) surgir alguma alteração significativa, tem de ser dada formação nessa altura. Também não podemos andar constantemente em formação porque envolve custos e também recursos humanos que são escassos e que também não podemos prescindir tanto deles. C - Depende. Na FC (reciclagem) cada posto tem a sua percentagem de formação e respectiva carga horária. Eu penso que todos os anos haveria de haver essa formação. Há 1uma necessidade muito grande porque todos dias saem novos equipamentos e produtos e acabamos por ser ultrapassados se não acompanharmos essa evolução. D - Eu penso que de 2 em 2 anos é o suficiente, se ao final desse tempo se praticasse a re-certificação do curso por exemplo de desencarceramento. Mas sabemos que isso nem sempre acontece. Posso falar sobre a realidade de Viana de Castelo onde os colegas tiraram o mesmo curso há 6 ou 7 anos e nunca mais voltaram a ter uma re-certificação. E – Eu sou um bocado contra as reciclagens, gosto mais da reciclagem contínua, ou seja,		As opiniões divergem. Todavia há quem concorde com a periodicidade actual, mas também há quem concorde que a FC seja colmatada com instruções diárias.

	não tenho que estar à espera 2 ou 3 anos para fazer uma reciclagem, essa reciclagem deve ser feita diariamente, através de instrução, de reuniões, de fóruns, de troca de ideias, apresentação de lições aprendidas. Eu tirar agora um curso e daqui a 2 anos ir tirar uma certificação faz lembrar o curso de formação de formadores, que é: a malta faz o curso, depois passado 2 anos tem de ir fazer a certificação do curso que é metade das horas mas não vai lá aprender nada, ainda bem que acabou isso, acabou na semana passada, e ao fim de cinco anos tinha de lá ir, ninguém sabe fazer o quê, não se ia aprender nada porque a experiência adquire-se no dia a dia. Não faz sentido, é uma perda de tempo e ao nível financeiro estar a fazer as certificações. Elas não têm e ser feitas regularmente por decreto. F – No RSB formação contínua não existe. Há formação em Escola e há a instrução contínua. Tem de ser vista do ponto de vista dinâmico do dia-a-dia, e daí chamamos instrução contínua, ou seja, o nosso profissional no Regimento tem instrução diária, quando não está em actividade operacional, está em instrução.		
1.6. Considera suficientes os **requisitos académicos** para o acesso à actividade de BP?	A - Hoje em dia com as políticas de educação que há, eu acho que estávamos a cortar um pouco a entrada de pessoal para os BP, se dissermos que tinha de ser a partir do 12º ano. Estávamos a cortar um pouco o "mercado" digamos assim. Mas no entanto, se as pessoas que entram para a carreira de BP com menos do 12º ano, pensarem efectivamente que no futuro vão ter uma carreira, como já disse for reestruturada desde o início até a uma academia, os bombeiros que entrassem com o 9º ano que eu não vejo mal, e que hoje em dia não vejo grandes diferenças entre o 9 e o 12ºano, acederiam a mais escolaridade no futuro. Quantos elementos aqui do CBM já entraram com o 9º ano e hoje já estão com mais habilitações? Hoje está muito em moda por parte do governo e bem, a promoção da valorização pessoal. B - Eu penso que sim. Vamos lá ver uma coisa, se os requisitos académicos para se ser médico, engenheiro ou outro curso superior é ter o 12º ano, porque não para bombeiro? Tudo depende da vontade das pessoas em fazer o próprio curso e irem actualizando-se ao longo da vida. Quanto maior o nível académico das pessoas melhor! Agora estarmos a		De um modo geral todos concordam com os actuais requisitos académicos. Todavia 2 entendem que deveriam ser análogos dentro dos BP. 3 defendem que as habilitações poderiam ser reduzidas para melhor aproveitamento de

	limitar o acesso à actividade de bombeiro a indivíduos só porque não têm o 12º ano… na minha opinião pessoal podíamos rever isso. Estarmos a querer fazer do bombeiro um expert em áreas como a química ou física, não me parece adequado. Parece-me adequado em que ele seja um *expert* naquilo que faz. Na própria hierarquia dos bombeiros à medida que os bombeiros vão evoluindo na sua carreira, têm de ter outro tipo de formação. Até porque umas das grandes lacunas que me parece que existe nos BP é que se dá muita importância e bem às actuações nos incêndios e acidentes mas depois esquece-se a área do comando, liderança, da chefia e em determinada altura, temos chefes que vão ter que desempenhar funções de chefia e de comando e que têm pouca formação nessa área. Depois demonstram dificuldades, porque eles sabem fazer e bem a função de bombeiro, mas depois para comandar e chefiar podem ter alguma dificuldade. C - Os requisitos académicos são os normais para o ingresso na função pública. Ou é com o 12º ou com o 9º ano. Eu acho-os suficientes, mas a questão não se coloca aí, mas sim nos licenciados que possam ser integrados numa carreira de topo superior. O que nós defendemos são duas carreiras. Uma carreira será para os candidatos não licenciados que começam na carreira de Sapador Bombeiro. Os licenciados, começariam na carreira de Sub-Chefe Principal, ou seja, é o que acontece na Europa. Isto permitira uma reorganização académica do sector e permitiria que outras pessoas com outras habilitações académicas pudessem prestar melhor serviço ao sector e eles próprios se valorizassem. D - Considero suficiente mas penso que haveria de haver um patamar de igualdade em termos de habilitações académicas no acesso à carreira de BP. E – Nos sapadores acho que é preciso o 12º ano, nos municipais deveria ser tendencialmente o 12º ano, em vez do 9º ano, como diz a constituição ao nível do Sistema Nacional de Saúde que deverá ser tendencialmente gratuito. Devia ser uma coisa desse género, tendencialmente 12º ano, no sentido de dar um sinal para fora de que nós temos que elevar o nível de conhecimento das pessoas que entram para este tipo de organizações, porque se nós vamos especializar a formação, o nível de formação base das pessoas que vão concorrer também		novos recursos, de pessoas excelentes nas actividades mais manuais, que lidam com ferramentas.

	tem de ser um bocado mais elevado, porque senão agente não consegue depois fazer passar esse tipo de formação, aliás, os quadros de formação base dos bombeiros têm de ser tão homogéneos quanto possível. Se nós tivermos muitas diferenças em termos de formação base, é complicado fazer até a própria gestão da formação interna da casa. F - Relativamente a essa matéria há aqui duas formas de abordar a questão. Não tenho dúvidas que o 12 ano é um patamar adequado para entrar para bombeiro profissional. Mas admito a hipótese que o homem que quisesse ser bombeiro profissional, pudesse entrar na recruta, não com o 12º mas com o 9º. Isto permitia que o sector profissional fosse buscar um leque de pessoas que são do ponto de vista operacional e da condição de cidadão muito boas para o sector, e que desta forma ficam fora. Se o homem entrar sem o pré-requisito, no período de formação dá-lhe automaticamente essa formação. Um indivíduo que faz a escola do regimento, as cadeiras que ele faz são equiparadas às cadeiras que ele faz na universidade, também é mais fácil que o indivíduo que entre com 9º ano, lhe possa dar equiparação com o 12º. O ingresso no sector: 12º ano. A forma de recrutamento: o ideal seria o 9º ano. Porquê? Porque nós vamos buscar todo um conjunto de elementos que se perdem mas que poderiam ser excelentes profissionais, e cada vez mais o sector dos bombeiros profissionais, é um sector em que nós temos de ir buscar as competências mais ligadas às funções operativas, ou seja, há muita gente no nosso país que resolveu não seguir para a universidade, e que ficou pelo 9º. E que são excelentes nas actividades mais manuais, que lidam mais com ferramentas. Esse leque de pessoas faz falta a esta organização. Elas são mais importantes do que se possa pensar. Se nós no passado tínhamos os artífices, os gajos do campo, os homens das enxadas, o soldador, o torneiro, todo um conjunto de profissões ligadas à execução, neste momento, com esta subida de competências, o pessoal já fica fora do leque. Eles não deixam de ser bons, resolveram foi deixar de estudar. Agora, se formos ao 9º, esses homens são aproveitados. Se ele conseguir fazer a recruta, que tem um nível de exigência enorme, e se conseguir ser bombeiro, através do actual regime de RVCC, ele termina o 12º, ou seja, o ingresso é correcto, a admissão é que considero que		

	poderá ser melhorada. Para mim seria o melhor modelo em Portugal.		
1.7. Qual a sua opinião sobre a organização da formação contínua dos BP em Portugal?	A - Não concordo muito quando se fala em FC e depois vamos por essa formação em determinado sítio, hora e momento. Uma formação contínua para mim é aquela formação que se faz efectivamente ao longo da vida profissional. Agora em relação à formação nos vários estádios da profissão que deverá ser feita em determinado sítio, penso que não deveria existir uma ENB e a escola do RSB como existe hoje. Deveria de haver uma escola para formar BP. Quando estamos a falar em formar, estamos a falar em profissão. Sim senhora é muito louvável existir BV, mas hoje sabemos que a vida como está não se coaduna no socorro com a PC com o voluntariado "puro e duro". Conceitos que não podemos perder mas também não podemos extrapolar. Hoje em dia os agentes de PC têm de estar no seu local de trabalho 24 sob 24h, ter formação adequada e hoje não podemos dar ao luxo de ter agentes de PC que estão a trabalhar numa carpintaria, oficina, etc e depois serem accionados para irem socorrer alguém. Não pode! Hoje as formações têm de ser muito específicas. O voluntariado pode existir como complemento aos agentes de PC. Eu acho que deveria haver efectivamente um local, uma escola, chamem-lhe o que quiserem, onde os bombeiros efectivamente desde a sua entrada até atingirem o seu estádio maior como comandantes, deveria existir efectivamente uma academia onde os bombeiros pudessem ter formação igual para toda a gente. Algo idêntico às forças armadas, que têm as suas escolas de base. B - Não vou responder a esta questão porque não tenho conhecimentos suficientes para emitir uma opinião. C - Péssima! Eu acho que infelizmente nem melhora nem piora… Há aqui um problema cultural que tem a ver com a nossa carreira que é, as próprias chefias e pessoas que estão na estrutura têm medo ou receio de serem ultrapassados. O que quero eu dizer, é que os chefes que estão na estrutura e que têm uma habilitação mínima ou abaixo da média porque era assim no tempo deles, têm algum receio de serem ultrapassados. Em vez de se valorizarem ou porque não querem, comodismo ou não têm condições, vão procurar todos os meios para		Há o sentimento/desejo de que toda a gente trabalhe de forma igual em todo o país. Ou seja, não há uma uniformização da formação. Ainda há muito para se fazer. Haveria de haver 1 entidade única e credível em termos formativos.

	estagnar a carreira. Se são eles que vão administrar a formação contínua, ou se eles vão ser escolhidos, irão arranjar todos os mecanismos para que isso não aconteça. É uma lacuna muito grande no sentido de que a própria FC e os quadros (não há muita gente) da nossa carreira ficam comprometidos. Mas há duas situações, uma é a formação normal e outra é a formação específica da carreira da actividade de bombeiro. A lacuna é que a FC tem de ser dada sempre por eles. Agora penso que com pessoal novo formado, malta jovem com licenciaturas, poderá haver um *golpfast* que venha a melhorar substancialmente essa situação. Mas haverá sempre alguém a puxar a "corda" para o outro lado. D - Este país vive com uma determinada deficiência, em termos de organização. Existe uma estrutura que é a ENB que nem sempre funciona, e temos o RSB com a sua escola própria. Achamos que era útil haver uma Academia Nacional de Fogo para que pudesse haver formação contínua e organizada. E – As coisas estão melhor que há 10 anos atrás e daqui a 10 anos vão estar melhores do que estão hoje… aquilo que eu quero dizer é que devemos continuar a trabalhar no sentido de atingirmos aquilo que eu disse à bocado, que é a diminuição da carga horária, acabar com as certificações, é um processo dinâmico e contínuo que tem de continuar, ou seja, temos um bocado a mania em Portugal de pensarmos assim: ou não fazemos nada, ou quando fazemos, fazemos logo tudo, mas depois de estar tudo feito passamos a não fazer outra vez nada, e não é nada disto. Formatou-se a formação e depois tem de haver um gabinete que acompanhe, e que vai introduzindo ajustamentos, e que vai introduzindo inovações e portanto tem de ser um ciclo dinâmico e muito acompanhado, porque a formação está sempre a evoluir. Até a própria experiência que as pessoas adquirem no terreno, acaba por ajudar a transformar a formação que muitas vezes é demasiado teórica e pouco prática no sentido da realidade do terreno, não em relação se calhar ao prático. Estar 5 ou 6 horas a subir escadas de gancho ou escadas de--------ou fazer salvados ou fazer não sei o quê… estou a dar uma formação prática mas será que é aquilo que eu preciso para a minha missão? E portanto isto tem de ser avaliado. Da mesma maneira que temos de avaliar		

	os homens relativamente aos conhecimentos que têm, também os conteúdos têm de ser continuamente observados, transformados e adequados. F - Nos últimos anos temos sido a porta de entrada para o sector profissional. Grande parte das câmaras tende para fazer a recruta nos primeiros 6 meses. A outra parte, os outros 6 meses, esses já são feitos nos municípios. Por aí, as pessoas passam pelo melhor que há em Portugal em termos de formação. Cada vez mais nós estamos a trabalhar em termos internacionais, na questão da intra???. Nestes tempos discute-se em termos internacionais, várias forças a trabalhar no mesmo sentido… como é que isto funciona. Nos próprios vamos fazer um circuito internacional, para que as forças internacionais possam trabalhar no mesmo sentido. Se isto em termos internacionais é tão importante, em termos nacionais isto não só é importante… é crítico! É fundamental que no nosso país todo o sector de protecção e socorro trabalhe em articulação. Mas para trabalhar em articulação não é só ter equipamentos iguais, é preciso também ter procedimentos iguais, e portanto quando se fala no sector profissional, deve-se falar no sector de protecção e socorro, porque está bem definido legalmente a quem compete… mas na prática esta estrutura tem de trabalhar de forma sempre coordenada. Quando falamos em doutrina, ela tem de ser comum: tem de ter exercícios, manuais, os mesmos indicadores em termos formativos, e esse é o passo que nós temos que dar. Não é claro para mim que o nível de competências de todo o sector de socorro seja igual. Uns fazem mais formação, outros menos. Uns fazem mais treino, outros menos… o desejável é que todos tivessem o mesmo nível. Nós estamos a fazer uma coisa no regimento que é, estamos a aproveitar os nosso boletins trimestrais para editar agora uns manuaizinhos para o profissional poder utilizar para as várias matérias que são preocupantes para o país. Se conseguirmos introduzir alguma doutrina de forma uniforme é bom para o país. Portugal não tem uma base de dados com matérias perigosas. Se eu tiver um derrame em Bragança, ou no Alentejo, Algarve ou Lisboa, eu não tenho a certeza que os procedimentos sejam iguais, nem tenho a certeza que as pessoas saibam quais os procedimentos a ter. Nós, conscientes disso, estamos a fazer neste momento uma base de dados de matérias perigosas para podermos disponibilizar no nosso site online uma base de		

	dados para toda agente… isto é que é doutrina. Doutrina é que toda a gente trabalhe de forma igual em todo o país, se pudermos contribuir para isto, melhor. Não basta agente dizer que somos a maior força do país em termos de capacidade de resposta, de capacidade formativa – temos uma Escola - também temos de dizer, mostrar e ajudar quem não tem essa capacidade. Não basta dizer que somos bons mas também ajudar a que os outros sejam bons. Essa é a nossa perspectiva. Aquela ideia que somos os melhores da nossa rua e depois olhamos para o lado e estamos sozinhos, isso não funciona. O que interessa é o país, é a segurança do cidadão, e nessa perspectiva estamos a caminhar para melhor.		
2.1. Qual a sua opinião sobre a formação diária (FD) que é ministrada nos Corpos de Bombeiros (CB) em todo o país?	A - Deveria ser uniforme. Não te sei responder sobre o que se passa na "casa dos outros". Mas efectivamente, os bombeiros digamos assim, é como se fosse um rebanho tresmalhado. Já não estão a obedecer ao pastor e ao seu cão. Cada qual está por si, não é… andam a fugir uns dos outros. Poderá haver locais onde a instrução é bem dada e há outros locais onde isso não acontece. Portanto acho que deveria existir, lá está voltamos ao princípio, se conseguíssemos ter uma reestruturação da formação, desde a entrada do bombeiro até ao final da sua carreira, tínhamos a resposta a essa pergunta. B - Apesar de Lisboa e Porto terem uma dimensão completamente diferente, nós aqui tentamos seguir o que se faz noutros locais. Penso que é fundamental e essencial apesar de não ser uniformizada. Sempre que há oportunidade faz-se também instruções diárias para manter as pessoas não só familiarizadas com o material, mas para se sentirem constantemente à vontade. Esta formação diária permite-nos manusear equipamento que não utilizamos diariamente. Assim não perdemos essa prática. Sabemos que trabalhar na realidade é completamente diferente do que trabalhar em FD, mas tentamos aproximar ao máximo com a realidade. Em termos de exercícios, às vezes criamos cenários que muitas vezes nos criticam por serem catastróficos. Dizem que envolvemos muitos meios e recursos. Mas há o objectivo de nos aproximarmos ao máximo da realidade, vejamos o que aconteceu na A25. C - Permite-me excluir o RSB que também tem algumas vicissitudes, o ideal seria actualizar	**2 - Formação diária (instrução)**	De um modo geral consideram importante, mas cada corporação realiza por sua própria iniciativa. Logo, deveria ser uniformizada. Um entrevistado afirma que há corporações onde a FD não ocorre ou é deficiente, porque não têm pessoas habilitadas para dar, e por outro lado os próprios quartéis não têm condições para que essa FD seja

	a FD e ministrá-la. Todavia não há muita coragem para isso, então cingimos a meia dúzia de manuais desactualizados. E isso é um problema grave que tem a ver com a própria estrutura de comando que deveria obrigar às chefias, mas eles próprios não querem… D - Tenho conhecimento de alguns e considero deficiente e por vezes nem existe, porque não têm pessoas habilitadas para dar, e por outro lado os próprios quartéis não têm condições para que essa FD seja ministrada. E – Deveria ser uniforme, estar calendarizada… não teria de ser numa base diária, poderia ser na base semanal… depende daquilo que agente quiser, mas instrução diária acho que é um pouco exagerado também. É importante o treino mas há muitas maneiras de o fazer. Nos quando estamos a falar do treino ou instrução, também estamos a falar da harmonia do grupo, que é a confiança que se cria no grupo, e isso não se faz com a instrução normal, faz-se com outro tipo de situações que deviam ser exploradas e que não são. A criação do espírito de equipa não se faz só com o subir da escada ou com a manobra de arromba, ou com aquela instrução clássica. Pode-se fazer com outro tipo de abordagens, que se calhar seriam mais interessantes do ponto de vista motivacional para o pessoal. A instrução treino clássico diário acho que acaba por desmotivar as pessoas porque se torna demasiado repetitiva. Embora seja importante os automatismos nas equipas, agora, os automatismos podem ser criados se nós tivermos uma coisa bem feita uma vez por semana, não tem de ser numa base diária. Nos outros dias pode-se aproveitar para fazer outro tipo de instrução, sem ser clássica e treino sem ser clássico. F - Nesse ponto de vista não me posso pronunciar. Embora conheça pelas minhas anteriores funções de comando nacional, eu neste momento como comandante do regimento não conheço. Não posso pronunciar-me hoje sobre uma coisa que não é da minha área, também não gostaria que outros se pronunciassem sobre o regimento.		ministrada.
2.2. O que pensa sobre a aferição/controlo da	A - Essa pergunta é curiosa mas dá-me a impressão que esse conceito é inexistente. Isto tem duas vias. Uma para lá outra para cá. Não há dúvida nenhuma que com os meios e estamos		De um modo geral não há um controlo

qualidade da formação diária nos CB? (no que respeita ao perfil dos formadores e aos conteúdos e metodologias da formação)?	a falar aqui do CBM, com os meios de que dispomos para dar instrução, o comando tem feito possíveis para que as coisas corram bem. Muitas vezes, há uma corrente contrária que não está a funcionar. O que quero dizer é que, a FD delineada pelo comando, cerca de 80% não é correspondida. Há uma determinada corrente neste sentido e depois neste… Isso deve-se efectivamente à falta de profissionalismo de muitos dos bombeiros, principalmente daqueles que são chefes. Internamente este ano tentámos um novo modelo de instrução que não funcionou em todos os piquetes, coisa que nos anos anteriores nunca sucedeu. Naquilo que falhámos, vamos tentar não deixar acontecer novamente. B - A nossa FD ainda que tenha algumas vezes o acompanhamento dos formadores da ENB, ela é dada maioritariamente pelos chefes dos piquetes com base na sua experiência. Aqui na CSB temos a preocupação em manter-nos actualizados, mas a nível da FD a qualidade depende da forma como ela dada pelos chefes dos piquetes. Esta FD para além do aspecto formativo e do know-how, tem outra questão que é fundamental também, que é o trabalho como equipa. É as pessoas conhecerem-se umas às outras, cada um deles conhecer os seus pontos fortes e fracos e poderem-se complementar. E para além disso, poderem também complementar com o próprio chefe e COS. O COS também tem de conhecer suficientemente bem os seus homens para em determinada situação e cenário, poder dizer ou poder escolher/adequar a pessoa certa às situações, porque há indivíduos que são mais vocacionados para determinadas situações que outras e o COS sabendo isso através da FD, consegue adequar e adaptar colocando o homem certo para determinada função. O trabalho em equipa pressupõem que as pessoas se conheçam, e a própria equipa vale mais que a soma das partes devido a esta sinergia. C - Não há. Normalmente quem faz isso são os próprios, por norma o comandante. Haveria de haver uma inspecção de Protecção Civil para acompanhar e avaliar isto. Teria de haver um grande rigor na selecção e currículos dos formadores, ajustando o próprio formador às metodologias em questão. D - Em muitas situações a formação não é dada ou porque os chefes não têm capacidade ou		e acompanhamento da formação diária no que respeita ao perfil dos formadores e aos conteúdos. Ela é dada pelos chefes dos CB's. Há um entrevistado que refere que a qualidade depende da forma como ela é dada pelos chefes dos piquetes. Outro defende que haveria de haver uma entidade (da PC) a supervisionar.

	quando é dada é dada com bastante deficiência porque não sabem transmitir os conhecimentos. Limitam-se a ler e depois não sabem explicar e cativar as pessoas. E – Cada formando tem uma fechadura, e cabe ao formador arranjar a chave que entre em cada uma das fechaduras. Esse é o papel do formador. Não há muitos formadores em Portugal nestas áreas nos bombeiros, o que há é pessoas ligadas aos bombeiros que têm mais ou menos jeito para dizer umas coisas, para lerem umas coisas da internet e de alguns livros, e são autodidactas. Não há cursos de formação de formadores a sério em Portugal, embora a ENB tenha feito isso na área do Pré-hospitalar, na área do combate a incêndio há pouco, na área do desencarceramento também há alguma coisa, têm alguns formadores formados nesta área mas depois isto não é acompanhado. Isto é: formou-se, lá vem o homem daqui a dois anos fazer a certificação, e vai dar isto que está aqui mas vai dar isto hoje como daqui a 10 anos. É o tal eterno problema que é o acompanhamento da formação, dos formadores, as bases de apoio científico e técnico para os formadores terem. Isto também têm de ser coisas que têm de ser acompanhadas, têm que evoluir no tempo. Imagine agora que uma corporação de bombeiros queria fazer uma formação porá os seus homens de articulação comunicação social. O que é que se vai fazer? Chama-se um jornalista conhecido, ele vai lá e diz lá umas coisas. Uns perceberam outros não perceberam, mas o que é facto é que aquela pessoa, é muito boa jornalista, mas o que é facto é que não está minimamente qualificada para falar sobre articulação entre comunicação social e bombeiros. Porquê? Porque não conhece o sistema. Alguém para dar esse tipo de formação tem de conhecer um lado e tem de conhecer o outro. Como as acções de protecção e socorro são acções muito especializadas, há poucas pessoas em Portugal que tenham esta capacidade. Por exemplo, vai-se buscar um tipo a uma universidade, um professor universitário, para dar formação aos bombeiros. Ele vai dar formação aos bombeiros de quê? Só pode dar em áreas eminentemente técnicas ou científicas, porque em áreas que batam já na parte operacional, ele vai dizer o quê? Vai dizer zero! Há agora os cursos de protecção civil e há a malta que		

	está a acabar as licenciaturas de protecção civil, mas atenção porque eles vêm de um curso universitário teórico. Chegam cá fora sabem… zero!, a não ser que já sejam bombeiros e aquilo já lhes dá outro tipo de capacidade. Esses, se os agarrassem e lhes dessem mais alguma coisa para lhes permitir que fossem formadores, era uma mais-valia para o sistema. F – Não quis responder.		
3.1. O que pensa sobre a utilidade dos simulacros para a formação e gestão da actividade dos BP?	A - Já que estamos numa profissão em que o treino não pode ser feito no real porque é muito difícil. Fazer o treino no real também por vezes acontece, quando andamos por exemplo nos incêndios florestais onde não temos qualquer treinamento simulado. Dificuldades várias, felizmente existem laboratórios para os incêndios florestais mas que levam dinheiro quando lá queremos ir. O restante do treino, eu acho que tem sido o suficiente, tanto isto pela actuação do pessoal no que toca àquelas ocorrências mais correntes que são os IU e os AV, em que se vê que efectivamente o pessoal está quanto a mim, nunca gosto dizer bem, razoavelmente treinado para a função. Quero dizer com isto, que há ainda muito para se fazer e para melhorar. Penso que as actuações são normalmente boas. B - Eu acho que os simulacros fazem todo o sentido. Como já disse, há cenários que felizmente não acontecem todos os dias. Devemos treinar para quando ocorrer uma situação, consigamos minimizar os danos. Esse é o nosso objectivo. C - Os simulacros devem ser feitos sempre na perspectiva do mais real. Eu defendo que os simulacros devem ter uma comissão muito restrita para a avaliação e os intervenientes (bombeiros, etc) do simulacro só saberão quando chegarem ao local. Servem acima de tudo para darem uma maior sustentabilidade naquilo que eu poderei fazer numa situação real, ou seja auto-corrigir. Penso que são extremamente úteis. Os europeus têm no seu plano de formação mensal uma quantidade de simulacros e visitas de estudo. Por exemplo, os chefes ingleses não podem mudar de companhia por qualquer motivo. E porquê, porque eles investem nesses profissionais para terem conhecimentos específicos dos locais e geografia,	**3 - Treino de simulação**	De um modo geral todos concordam com a sua utilidade, para detecção de falhas e treino com as entidades envolvidas nomeadamente de protecção civil. Porém, há um entrevistado que entende que não têm utilidade.

	o que é extremamente importante e faz toda a diferença. D - Eu penso que não tem utilidade nenhuma. Porque em todos os simulacros que tive conhecimento, não deixou de ser uma má prática daquilo que os bombeiros devem fazer numa situação real. São "fantochadas" de simulações do que é um incêndio. E – Eu não gosto de lhes chamar simulacros, gosto de lhes chamar exercícios. Mas depende, se queremos dar espectáculos, se queremos exercícios à séria. Os exercícios espectáculo são aqueles onde corre tudo bem e não há críticas na avaliação, aquilo está tudo planeado ao milímetro. Nos exercícios está tudo planeado ao milímetro, tem de estar devido à injecção dos acidentes, mas o exercício é uma coisa complicada. Envolve o director do exercício, um grupo de injecção de incidentes, um grupo de avaliadores, envolve uma série de coisas, envolve as pessoas que vão fazer esse exercício. Depois existem os exercícios em salas _____ com movimentação de forças. Ambos são importantes, e ambos são importante pois é dos exercícios que nós podemos… o exercício só vale se nós pudermos detectar falhas. O objectivo do exercício é saber onde estão as falhas, para as poder corrigir. Se o exercício correr todo bem, foi um mau exercício. O exercício só corre bem se nós dissermos: há aqui insuficiências do sistema, de formação… e daí temos uma panóplia de coisas para fazermos evoluir a organização. Se não for por aí, não vale a pena fazê-los. A grande mais-valia do exercício é o processo de planeamento do exercício. É como um plano de emergência, o melhor que isso tem é o processo de planeamento, porquê, porque envolve uma data de pessoas, é onde se discute o exercício, aí vai-se perceber insuficiências mas aí podem ser logo imediatamente corrigidas, toda a gente colabora, toda a gente sente que o exercício é seu, ou que o plano é seu, e quando chega a hora de executar o exercício para as outras pessoas que teoricamente não o devem conhecer, o exercício não é meu nem teu é de meia dúzia de pessoas. O que é que acontece muitas vezes, o exercício é feito por uma pessoa, é aprovado por outra, e toma lá e agora executa-o. Isto não existe. Não existe porque não vai funcionar, tem de ser um processo partilhado, tem de envolver muitas pessoas e planeamento, para que possa haver troca de experiências, possa haver troca de ideias, se		

	possa planear o exercício com pés e cabeça, mas é um exercício que tem de ter avaliadores, tem de ser avaliado e discutido no fim, e depois, passar a experiência, e depois daqui a 3 meses fazer outro igual, já com a experiência que recolhemos no outro. Agora, é claro que nos bombeiros você terá sempre um problema para toda a vida, que é o choque de gerações. Esse choque reflecte-se mais entre os quadros intermédios e os quadros superiores, e reflecte-se muito na base da organização. Muitas vezes a base da organização quer avançar mais depressa e os de cima não deixam, e o sector intermédio muitas vezes quer fazer evoluir a organização, modernizar a organização e a formação, propor novas ideias que a parte decima não aceita. E não aceita porquê, porque quando estamos a falar de formação estamos a falar de formação de chefes para baixo, e não estamos a falar de formação de chefes para cima. A formação de chefes para cima é muito má, as pessoas são inseguras, e têm medo que os outros os consigam ultrapassar, e para os outros não os ultrapassarem não podem dar nas vistas, e fica tudo como dantes. Esta é a história do país, Portugal é assim, é um balde de caranguejos, quando há um que tenta subir o balde e vir para cima há sempre um que lhe dá uma marretada para ele ir para baixo para o pé dos outros. Nos bombeiros nota-se muito este choque de gerações, como há muita rotação também. Nota-se mais nos voluntários, a malta vai para os bombeiros aos 17-18 anos, depois acaba o curso, ou casa-se, muda de sítio… há uma grande rotação e nota-se muito o choque de gerações. Nos profissionais não se notará tanto, até pela disciplina que exigem, nomeadamente a nível de sapadores. A nível dos níveis de formação nota-se o choque de gerações. A geração que hoje está a entrar, até por motivos de selecção, está a entrar para os bombeiros profissionais é completamente do nível de chefias que lá há. Logo aí há uma diferença grande. Há choques de visão da organização, da formação, do sistema completamente diferente. E porque é que há isto? Porque não há a tal harmonização em termos de formação. F - Os simulacros fazem parte da instrução. O simulacro não pode ser visto como uma forma de mostrar os meios à população. O simulacro tem de ser visto como duas coisas: articulação, comando operacional, articulação com outros agentes de protecção civil, e formação contínua na perspectiva de: devemos aproveitar os simulacros para que nós		

	saibamos perceber se os simulacros devem ser mais vocacionados para os edifícios considerados mais críticos, perceber a forma de como é que se entra ali, a informação em si e depois tem também a questão do treino operacional, ou seja, um simulacro à partida deve de retratar a realidade, e a realidade é que o sistema de comando operacional tem de ser posto em prática. Portanto temos uma situação, há um carro que avança, há um sistema de comunicação, há um pedido de meios, todo um sistema de gestão de ocorrências e que vai obrigar os vários patamares do sistema operacional a treinar. A treinar…e é desejável que os simulacros não sejam só feitos pela instituição, mas também sejam aqui outras instituições envolvidas. Nesta perspectiva tem vantagens, e temos de ver a veracidade das coisas… por exemplo, tivemos agora há pouco tempo um simulacro com a Caixa Geral de Depósitos, e que foram evacuadas quatro pessoas. Estivemos a trabalhar em articulação com a polícia municipal, INEM… portanto, policia judiciária, em que se criou uma simulação de feridos, e com a caixa geral de depósitos, isto é um simulacro. Eu não sou a favor de filmes, isso gasta muito dinheiro ao país…. Mas temos de fazer treinos específicos e temos de nos articular. Nós próprios fazemos treinos específicos entre nós, praticamos o sistema operativo com o objectivo de formação. Simulacro é formação. Se for um simulacro só para mostrar os carros à população, isso é só gastar dinheiro ao pais e não devemos ir pois esse caminho.		
3.2. Qual a sua opinião sobre a forma como decorrem, no que respeita à frequência, organização e avaliação de resultados? (não acha que se deveria aproveitar os simulacros para se padronizar determinados	A - Bom, vamos voltar à questão das chefias, eu muitas vezes reparo que as chefias não falam, ou seja o comando não fala com os comandados, tenho reparado nisso. Devia ser essa a sua função mas não a do grupo, e aí deviam chegar a conclusões. Haverí a-se de partilhar informação dentro do piquete. Mesmo em actuação real, quem melhor que o chefe para ir avaliar depois de concluído o nosso trabalho? Deviam conversar logo "para não arrefecer", saber o que correu bem e o que correu mal. E toda a crítica é sempre bem-vinda. Serve para melhorar e não para mesquinhice. Muitas vezes a crítica que eu vejo é para mandar abaixo. B - Na minha opinião a simulação faz todo o sentido e deve ser programada anualmente. Na		De um modo geral, não há uma opinião generalizada sobre a forma como e quando devem decorrer. Todavia nota-se alguma falta de rigor no que respeita à avaliação dos resultados quando

protocolos de actuação)	nossa realidade a avaliação dos resultados não tem sido bem trabalhada… acabamos sempre por aprender com os simulacros, mas devíamos ter uma forma mais metódica de analisar para tirarmos outras lições. Devíamos aproveitar mais os simulacros mas aproveitamos no momento, vemos aquilo que correu bem e mal, mas depois como lições aprendidas no pós-simulacro deparamo-nos com bastantes falhas. C - A maioria dos simulacros não obedece a protocolos e na maioria dos casos não há um briefing final. O próprio simulacro para ser bem feito teria de ter uma equipa exterior para avaliar à distância. Mas depois coloca-se o problema de que os próprios chefes não gostam de ser avaliados e de serem chamados a atenção. Porque efectivamente essa equipa iria corrigir e na maioria das vezes isso não acontece. D - Penso que se deveria avaliar como deve ser, fazendo o briefing e analisar os resultados no quartel sobre o que correu mal e o que correu bem, conversar com as entidades, etc. Por norma, faz-se o simulacro de qualquer maneira e depois vem-se embora e não se corrigem os erros. Acaba por ser um pouco show-off para quem está a assistir. Em termos práticos na minha opinião, os simulacros, devem ser aproveitados para detectarem deficiências e corrigir o que está mal. E por vezes isso não acontece, um ano depois está tudo na mesma… Penso que se deveria aproveitar os simulacros para muitos fins em termos práticos e também para situações que venham acontecer na realidade, servindo de treino. E – Cada corpo de bombeiros deveria fazer um exercício a sério uma vez por ano. Uma coisa a sério, envolvendo os agentes da protecção civil, INEM, o que quiserem. Um exercício conjunto. Em vez de corpo de bombeiros, podíamos mesmo dizer “cada município deveria fazer uma vez por ano” um exercício conjunto do município. Partindo sempre destes pressupostos: uma equipa de planeamento, uma equipa de avaliação, uma equipa de acompanhamento, uma equipa de … uma estrutura do género dos exercícios que foram feitos ao nível do PROCIV, a nível do país. Aquilo demorou… cada exercício daqueles demorou 7 a 8 meses a planear. Por causa da injecção dos acidentes, dos cenários, das		são realizados em determinados locais. Há um entrevistado que diz que tem de ser de acordo com as necessidades reais de formação. Outro diz que é um pouco de show-off.

	escolhas de locais, porque aquilo é tudo planeado pela equipa que monta o exercício, e depois há o resto da malta que responde ao exercício. A malta vai para o terreno e não sabe para onde vai, isso é injectado na altura. F - A frequência dos simulacros municipais depende sempre de quem manda fazer os simulacros, e do comandante que manda a força. A frequência tem de ser ditada, tal como nós temos um plano de formação, nos quartéis, de formação contínua, também esse simulacro acompanha esse modelo de formação. Em Lisboa as coisas diferentes, do que pode acontecer em cidades do interior, porque nós temos muitas situações em que as próprias entidades nos pedem apoio e nós, quando vamos, temos de aproveitar em termos formativos. Em termos teóricos, a quantidade de simulacros tem de ser de acordo com as necessidades reais de formação. É a mesma coisa que um indivíduo estar num plano de treinos e há uma fase de treinos em que tem de fazer aquele tipo de exercício. O simulacro, entenda-se como uma fase numa sequencia de treinos, que tem de se feito naquela altura. Na prática isso nem sempre funciona assim, porque temos muitas vezes nós que jogar com várias premissas. Num corpo de bombeiros normal, temos de fazer simulacros, entender esses simulacros como formação, e o número de simulacros tem de ser decorrentes das fases da própria instrução. Cada simulacro envolve dinheiro e o dinheiro está a ser gasto ao contribuinte e por isso temos de entender assim.		
4.1. Na sua opinião qual a utilidade de existência de protocolos de actuação?	A - Acho essencial. É também fundamental dentro dos piquetes cada um saber quem é quem conforme as missões que surjam. B - A estes protocolos de actuação chamar-lhes-ia de doutrina. Eu acho que em qualquer situação deve haver uma doutrina, uma forma correcta e padronizada de actuação. Perante um incêndio, devem estar padronizados uma série de procedimentos para o combate ao fogo. Isso não implica que nós não tenhamos em qualquer situação de avaliar a situação. Os procedimentos que estão padronizados não devem limitar a nossa maneira de actuar. Se temos determinados protocolos não devemos seguir sempre aqueles protocolos, porque em determinadas situações ao segui-los, podemos estar a cometer alguma falha. Devemos tomá-	**4 - Protocolos de actuação**	De um modo geral todos são defensores da aplicabilidade dos protocolos. Porém, a maioria defende que não devem limitar a forma de actuar dos BP, devendo adaptá-los à situação. Há um

	los como base, como uma forma de actuar mas que devemos sempre adaptá-los à situação. Não devemos usá-los cegamente mas defendo que devem existir. C - Eles são inerentes à profissão, são parte integrante da actividade do bombeiro. Mas os bombeiros têm de os melhorar. Ou seja, melhorá-los na prática e melhorá-los no desenvolvimento dos mesmos. D - Tenho alguma dificuldade em responder a esta questão porque há CB's que usam e outros não… E – Deveriam adoptar-se todos os protocolos que sejam possíveis de fazer, com uma ressalva: há uma coisa que os bombeiros portugueses têm que não existe em mais parte nenhuma do mundo, que é o sentido de improviso. Se for para a Alemanha ou para os Estados Unidos, uma das coisas que mais faz confusão, é que, se o incidente decorre no "*by the book*" eles resolvem-no, se não for como lá está escrito eles não o sabem resolver. Eles têm o procedimento descrito, se aquilo for de acordo com o procedimento, eles fazem aquilo seguidinho. Se for uma coisa um bocadinho fora, ficam sem saber o que é que se faz. E porquê? Porque têm medo de fazer e de serem punidos. Isto para lhe dizer o quê? Protocolos, sim senhor, mas com a flexibilidade necessária para se poder improvisar na altura. Isto tem muito a ver com um pensamento que existe que é o pensamento mais errado que agente pode ter, que tem a ver com os protocolos e tem a ver com os planos, que é de nós fazermos os protocolos e os planos demasiado rígidos. Porquê? Porque pensamos que os nossos procedimentos e os nossos planos vai resolver tudo, mas não vai nada! Os nossos procedimentos e os nossos planos são sempre feitos com a experiência do passado. Agente num plano operacional de resposta nunca consegue adivinhar o que é que vai acontecer. Nós humanos… Se houver um sismo em Lisboa, eu não sei o que é que vai acontecer… tenho uma ideia do que vai acontecer, mas não sei exactamente o que é que vai acontecer. Quer dizer que o meu plano tem de ser de tal forma flexível que me permita adaptar a situação que tá no plano à situação real. E os procedimentos são precisamente a mesma coisa. Eu lembro-me que aqui há 20 anos houve um exercício aqui na cidade de Lisboa, e o exercício		entrevistado que refere que são inerentes à profissão. Outro refere que em alguns CB's não são aplicados.

	previa a evacuação dos indivíduos da estação de Santa Apolónia para Coimbra… mas qual Santa Apolónia? Se houvesse um sismo em Lisboa Santa Apolónia caía! Quando foi agora o exercício da Câmara Municipal de Lisboa, uma das coisas que eu falava frequentemente é uma coisa que muitas vezes ninguém pensa. Atenção, que se houver um sismo, os bombeiros também morrem, os médicos morrem, os hospitais caem, as esquadras caem.. e os bombeiros têm família, e o bombeiro se calhar vai à procura da família primeiro que dos outros… portanto, um sismo abala todas as organizações, a malta pensa que os bombeiros e a polícia nunca são afectados, e só o resto da malta é que é afectada… portanto nós temos sempre a nossa organização completa, e vamos socorrer com a nossa organização completa… no sismo do Peru, aqui há 2 ou 3 anos, o presidente da câmara de uma das áreas afectadas só chegou à área afectada 4 dias depois. Morreu-lhe a família toda! Ele primeiro foi à procura da família, enterrou a família, depois quando tratou daquilo tudo é que apareceu no local. Portanto, aquela ideia da autoridade municipal que tem de tomar conta da ocorrência… e não! Imagine que ele morreu, imagine que há um sismo dia x, o terreiro do paço vai todo abaixo e os ministros que lá estão morrem todos… mas o plano diz que é o ministro Santana é que manda no plano… tem de haver depois uma sequência de substituições que permita que as coisas funcionem. Parte-se sempre do princípio que o ministro não morre, e isto é uma coisa que a mim me faz uma grande confusão, quer dizer… o ministro não morre, o comandante não morre, os médicos não morrem, os polícias não morrem… ah, e depois é assim, agente consegue chegar de carro a todo o lado, quando supostamente não se consegue andar, ou porque os prédios caíram, ou porque há engarrafamentos de trânsito… é uma balbúrdia completa, portanto a nossa mentalidade para desenharmos os protocolos, que eu gosto mais de chamar procedimentos, têm sempre em mente a realidade futura, e nós a realidade futura não conseguimos adivinhar. Portanto os planos têm de ser flexíveis e os procedimentos também não podem ser tão rígidos assim, têm de ter espaço para a iniciativa e o improviso, na situação do terreno. F - A própria instrução é treinar o pessoal para protocolos. Quando nós temos uma equipa, qualquer um dos métodos, a instrução é precisamente para automatizar procedimentos, que		

	são os protocolos. Tem de haver instrução para que os protocolos sejam automatizados.		
4.2. Qual a importância destes serem uniformizados para todo o país?	A - Volto a dizer que não te sei responder sobre o que se passa na "casa dos outros", mas penso que enquanto não houver a tal formação falada atrás, isso vai demorar a acontecer. B - Eu acho que é fundamental nós termos procedimentos padronizados para todo o país. As situações são iguais, por exemplo, um IU é igual em Coimbra ou no Porto com as devidas adaptações. Em Lisboa existem prédios que não há em Coimbra, mas os procedimentos em si são idênticos. Mas há outra vantagem seja também nos AC, é que nós não trabalhamos sozinhos. Vejamos o exemplo dos incêndios florestais onde na mesma ocorrência estão CB's do norte e sul envolvidas. Se nós não falarmos todos a mesma linguagem parece que estamos na "torre de babel" e a determinada altura não nos entendemos e sabemos o que estamos a fazer. C - Eu penso que há dois níveis que têm de ser avaliados. Tem de haver um nível de intervenção nacional para que o habitante da Fig. Foz tenha a mesma possibilidade de ser socorrido que o habitante do Porto. Mas depois terá de haver um outro tipo de intervenção de nível específico concelhio em que toda a situação da zona histórica, industrial da Fig. Foz, que não é igual à do Porto ou Lisboa terá uma actuação muito própria. Ou seja, um nível nacional onde toda a gente faz a mesma coisa e um outro nível específico para a área de intervenção dos próprios CB's. D - Também não te consigo responder a esta questão por falta de conhecimentos. E – Só podem, senão cada um trabalha à sua maneira, quando se encontram ninguém se entende. Da mesma maneira que o equipamento tem se ser normalizado, as mangueira têm de ser todas iguais as mesmas junções, o equipamento individual de segurança tem de ser igual ou parecido, e os procedimentos têm de ser iguais para toda a gente senão ninguém se entende. F - Isso é o que eu disse ao início. Isso é a doutrina. Se estamos preocupados, em termos		Apesar de não estarem uniformizados, de um modo geral todos estão em comum acordo na uniformização. Porém, há um entrevistado que defende a existência de dois níveis (um nacional e outro específico para cada área de intervenção de cada CB.)

	internacionais, que a doutrina seja comum, em termos nacionais nem faz sentido que não seja. Tudo decorre de uma coisa que é: os protocolos decorrem da situação, não podemos ter dois protocolos diferentes da mesma situação. … foi o que eu disse em relação à formação, em relação às matérias perigosas, nós vamos colocar no site na nossa base de dados, para que as pessoas tenham os mesmos protocolos de actuação. Perante a mesma situação toda a gente sabe que deve actuar daquela maneira, aquela recolha, com aquele tipo de procedimentos de segurança… isso é o protocolo. É conveniente que, de norte a sul para o mesmo material façam os mesmos procedimentos, senão alguém vai ter problemas com as suas equipas.		
5.1. Qual a sua opinião sobre o processo de selecção e recrutamento dos BP?	A - Bom, uma pessoa tem de obedecer às leis que este país tem. E portanto ao que diz respeito aos concursos para o provimento de lugares públicos como é o caso dos BP, tem essas especificidades mas temos de cumprir a lei. Não tenho mais nada a acrescentar. B - Aquilo que está legislado parece-me adequado. É claro que depois tem de haver as devidas adaptações. C - A selecção e recrutamento dos BP, tem por base a Função Pública. O que defendemos é que venha a existir legislação para que quando abrir concurso para os bombeiros, haja a possibilidade de candidatura para licenciados e não licenciados. Mas para isso era preciso alterar a Função Pública, e eu aí não vejo a médio prazo condições… considero negativo. D - Penso que se aplica distintamente de autarquia para autarquia. Acho que deveria haver um método único, uniformizado a nível nacional. Penso também que deveria haver uma entidade própria a fazer a selecção e recrutamento dos bombeiros a nível nacional. E essa entidade seria a mesma a dar formação aos bombeiros. E – Deveria ser uniforme. Não me parece que seja necessário exigir muito mais coisas além das que são exigidas. F - A nossa selecção e recrutamento… nós somos bombeiros profissionais, somos agentes	**5 - Selecção e recrutamento**	De um modo geral todos concordam, apesar de em determinados municípios haver diferenças. Todavia, há dois entrevistados que defendem a uniformização e outro defende os testes psicotécnicos.

	locais. A selecção destes profissionais é o que está previsto na lei. A pergunta é: e isto está certo ou não? Bom, há aqui várias vertentes. O actual sistema de recrutamento não prevê exames psicotécnicos, e no passado eram obrigatórios. Eu, pessoalmente, considero que os exames psicotécnicos são importantes mas não devem ser decisivos. Com a minha experiencia de militar, comandei homens que como operacionais eram excelentes, e depois nos exames psicotécnicos algo correu mal e eles não eram dados como excelentes mas como normais, para não dizer anormais. Não há dúvida que a apreciação psicológica, psicomotora e social das pessoas é importante, mas não deve ser decisiva. (RESPOSTA CONTINUA NA PERGUNTA SEGUINTE)		
5.2. Considera suficientes os testes e provas que estão regulamentados?	A - Sim considero. B - Como sabemos, o processo de selecção e recrutamento não é suficiente e não é tudo. Depende também da exigência e do rigor como as próprias pessoas que estão a fazer a selecção e recrutamento "olham" para os candidatos. C - A própria Função Pública obriga a que seja aberto um concurso. Se for um concurso para BP temos de dizer quais são os requisitos, também não há muita fuga porque está legislado, é aquilo e mais nada, Vivemos na vicissitude de sermos funcionários públicos. D - Acho suficientes, mas deveriam estar uniformizados a nível nacional para recrutar futuros bombeiros. E – Sim considero. Os psicotécnicos são fundamentais, para se perceber se a pessoa ter o perfil adequado. Ele pode ser muito bom no resto, mas pode não ter em termos de emotividade, de perfil e capacidade de absorção de situações que vai ter ao longo da sua vida, pode não ter essa capacidade, e depois temos ali um gajo muita bom, mas não pode ir para o terreno porque desmaia, ou paralisa, e portanto era bom que isto se visse antecipadamente. F – (EM CONTINUAÇÃO DA RESPOSTA ANTERIOR) Por outro lado também cada vez		De um modo geral consideram suficientes. Todavia, há um entrevistado que defende os exames psicotécnicos para despistagens e apurar as aptidões dos candidatos.

	mais os exames físicos, cada vez mais se está a valorizar não o que ele faz mas as competências do que ele poderá vir a fazer. Se eu treinar durante 3 meses, no dia das provas consigo fazer as provas mas estou no limite, e posso ter um candidato que eu até não treinei, nas provas passa mas está no início do seu desenvolvimento. Isto já está a ser estudado… Não devemos ser seleccionados pelo que conseguimos fazer, mas pelas nossas apetências que temos para dar. Eu posso ser um gajo muito bom, sou seleccionado por aquilo que estou a fazer naquele momento, e penso que isso podemos ir mais longe… no fundo ele vai começar uma recruta, e se ele já começou no seu limite, já não evolui mais. Ele devia precisamente começar no início. Há aqui um procedimento que eu penso que era importante rever. As provas culturais também são discutíveis, pode-me correr bem o teste porque estudei muito aquela matéria, mas pode-me correr mal o teste e não deixo de ser bom… aí não há muito a fazer pois o teste é objectivo… no actual padrão em Portugal todos os bombeiros profissionais entram pela mesma entrada, e depois vai-se progredindo ao longo do caminho. No futuro avizinha-se que não vai ser assim, vai haver várias portas de entrada. Não só para o bombeiro sapador mas também para o bombeiro oficial. Vai ter de se estudar muito bem as formas de relação. Vai ser uma das matérias a ser trabalhada. Para já, qual o patamar a que queremos chegar, e se queremos começar pelo máximo do indivíduo ou se queremos começar pelo mínimo, porque ele tem competências para chegar onde agente quer, ainda não começou o teu treino mas agente já verificou que ele tem competências para chegar onde agente quer.		
6.1. Qual a sua opinião sobre a formação em liderança para os BP que estão à frente de grupos de bombeiros (piquetes, equipas, etc)?	A - Isso não existe. É a tal falta de formação… desde o início até ao fim. Também temos de ver que não é líder quem quer. É líder quem sabe ser, é líder quem nasce. É a minha opinião, apesar de haver quem me contrarie. Também temos de ter a sorte de ter debaixo dos nossos mandatos, estou a falar eu, outras pessoas que tenham capacidade para liderar. Isso às vezes é difícil, porquê? Porque temos uma hierarquia o que eu acho mal, o mais antigo tem de ser responsável, não! O que importa é aquele que liderar melhor. Nós infelizmente nos BP, fazemos uma cópia esbatida, errada e péssima da hierarquia militar. Onde isto acontece, nas forças armadas, as pessoas são treinadas para isso, e nos bombeiros	**6 - Liderança**	De um modo geral, a opinião é unânime, ou seja, concordam com a falta de formação e a importância desta sobre liderança. Todavia, há um entrevistado

	ainda não são, ou quando o forem, tudo muito bem, mas efectivamente, eu deveria ter a hipótese aqui no CBM de escolher aqueles que eu gostaria de ver como chefes. B - Eu acho que é fundamental a partir de determinada altura na carreira de bombeiro terem formação sobre comando, liderança, resolução de conflitos entre outros. É importantíssimo, porque o chefe, o líder, o COS, é ele que vai fazer congregar todos os esforços. Se ele tiver formação e sensibilidade e jeito para aquilo, a gestão da equipa será muito melhor. É claro que ninguém nasce líder. Antigamente tinha-se essa ideia, é claro que há uma série de factores que predispõem uma pessoa a sê-lo. Mas a liderança ou o comando também se aprende ao longo do tempo, com formação, tendo contacto com pessoas experientes, e essas pessoas com o tempo vão conseguindo gerir melhor as situações e os conflitos que são normais. C - Para já, é muito escassa. Há uma grande lacuna que tem de ser revista em termos futuros. A partir do momento que se tem de progredir na carreira onde há uma grande intervenção de liderança de quem lidera os recursos humanos, é fundamental uma "injecção de liderança" nesses homens que muitas das vezes não sabem falar para os bombeiros, resolver conflitos, etc. Ou seja, isso é uma lacuna muito grave. Também existe a questão cultural, ou seja, a partir do momento que sou chefe eu sei tudo, eu é que mando e só eu sei, não era há 20 anos e muito menos agora. Haveria de haver um maior investimento nessas pessoas graduadas, dando-lhes condições para eles próprios se auto consciencializarem, auto-reflectirem para verem que efectivamente estão a liderar mal. Não passam de líderes formais e é uma lacuna que tem de ser revista também. D - Faz todo o sentido. Hoje nem tanto, mas antigamente verificava-se que os chefes eram pessoas sem formação humana e adequada nessa área e sem capacidades para chefiar uma equipa de trabalho. Muitas vezes em vez de ser ele o mediador dos conflitos, era ele o gerador dos conflitos, por falta de formação adequada para saber lidar com os outros dando o exemplo.		que defende que para além da formação, a experiência, que se vai ganhando ao longo da progressão na carreira também é importante.

	E – Esse é um campo em que a formação tem muito caminho para andar. A liderança tem vários níveis. A liderança da equipa, a liderança da brigada ou do grupo, há várias lideranças e essas lideranças são feitas de maneira diferente. Têm de ter também formação, ninguém nasce ensinado, ninguém nasce para ser chefe, excepto alguns génios que a história demonstrou que existem, mas isso é intrínseco a cada um, há quem tenha nascido para líder, mas também se fabricam líderes. Esta é uma área que pode ser muito explorada, e ensinada. É importante até porque é uma área que, quando ouvimos alguém com conhecimento dar algo, temos grandes surpresas, no bom sentido… afinal isto é interessante, nunca me tinha lembrado! Olha, já faço isto… não são matérias muito extensas de dar, pode de alguma forma ser comprimido, para não se estar ali a criar um líder transnacional, mas há várias metodologias que podem ser ensinadas e era importante que fosse. F - Vou-lhe dizer, não o que fazemos mas o que se deve fazer: qualquer função de comando ou chefia é uma função de tomada de decisão, os vários patamares da hierarquia até ao comandante, em todos os momentos tem de decidir. Nos sapadores, a pessoa mais antiga é o chefe de equipa, e tem de tomar decisões. A função de comando está associada a um nível de responsabilidade elevada. Não se pode exigir a um chefe de 2ª o que se exige a um chefe de 1ª. Também o chefe de 2ª tem um número de homens a comandar e um chefe de 1ª tem outro nível de homens. A formação deve reflectir isso. Nós no regimento temos formação para os vários patamares de competências. Quando falamos em comandar e chefiar operações, tem a ver com as competências que as pessoas vão ganhando ao longo da sua vida. Se estivemos a pensar nesta vertente, estamos a trabalhar bem. Agora, se associado a isso, ao posto e à responsabilidade não for dada a competência técnica para comandar, ai estamos a trabalhar mal. Obviamente que há várias formas de comandar, pela experiencia, por já se ter visto como se faz, por ter muita formação… como posso ter um homem doutorado em comando que pode não saber comandar. Há um conjunto de factores que formam o ser humano, e daí nós associamos a função de comando a uma série de competências. Um homem começa como bombeiro sapador, passa para sub-chefe e comanda a equipa, depois passa a ser chefe de 1ª e comanda outro tipo de equipas, ou seja, a		

	função comando, obviamente que há competências muitas vezes intrínsecas à pessoa, ou que a pessoa vai desenvolvendo, mas a função comando depende do conhecimento que vai ganhando, e do conhecimento que vai também tendo, e no fundo os vários patamares da sua gestão da sua vida vão-lhe dando os conhecimentos adequados para aquele tipo de comandos. Não basta dar formação "Tu agora entraste para bombeiro sapador, toma lá instrução em liderança e agora comanda o batalhão." Obviamente que não. A formação só por si não chega. É necessário que a formação vá sendo ganha ao longo da experiência, enquanto profissional da área. Se isto for feito numa lógica evolutiva, com profissionalismo, eu penso que os vários níveis de comando têm de estar, as competências, nos vários patamares, vão sendo uma progressão da própria carreira. Um indivíduo para subir a um posto superior, tem de ter formação adequada, e as competências adequadas, senão não pode ser. Senão, não pode progredir a esse posto superior. Por isso é que a própria carreira de bombeiro sapador tem vários patamares ao longo da sua vida. Há indivíduos que ficam sempre sapadores e há indivíduos que circulam para chefes. Esta realidade tem a ver com este fenómeno, que tem a ver com as competências intrínsecas. Há pessoas que não gostam de estar com pessoas. Um comandante tem de gostar de estar com pessoas, de comandar, de motivar, isto é que é um comando. Não há nenhum curso de comando, o curso não lhe dá as competências para comandar, e se alguém diz isso anda a enganar.		
6.2. Qual a sua opinião sobre os critérios regulamentados para o acesso a funções de chefias?	A - Respondi na questão anterior. B - Aqui na CBS as pessoas são promovidas por antiguidade. Mas têm de ter determinados requisitos para ascenderem ao posto de chefe e assim por diante, que estão regulamentados. Penso que os critérios regulamentados estão bem, mas a parte dos testes psicotécnicos também são importantes. Eu concordo que as duas metodologias, podem ser eficazes Aquilo que é importante é nós definirmos quais são os critérios para determinar o que se pretende (queremos 1 pessoa para chefiar e deve ter estas características). Em determinadas situações temos de dar valor a outras características não só o que está regulamentado. C - As nossas carreiras são no âmbito da função pública. Concordo com os acessos se os		De um modo geral, todos concordam com os critérios regulamentados. Todavia, há três entrevistados defensores de uma metodologia mista com a aplicação também de testes psicotécnicos para avaliação do perfil

	critérios forem bem aplicados. O que eu não acho claro é quando por exemplo eu fiquei em nº1 ou se fiquei em nº20 quero saber o porquê e muitas vezes fico sem saber. E porquê, porque se eu faço provas eu tenho de saber. Agora quando não se sabe, muitas das vezes acredito que seja por incoerência do sistema e pela falta de conhecimento das próprias pessoas. A própria Função Pública vai ter de dar o salto… D - Eu acho que na própria formação para os chefes, deveria ser avaliado o perfil do candidato em termos de relacionamento com o pessoal. Eu sei que isso não tem existido no curso de chefe pois é bastante técnico e prático. E – Não concordo com sistema nenhum porque gosto sempre de estar a inventar coisas novas. Fica já com esta ideia, para mim está tudo em evolução e é tudo dinâmico, e agente tem de andar sempre para a frente. Acho que devia ser um pouco diferente, deveria ser uma metodologia mista. Estou-me a referir ao concurso em si, que tem uma avaliação, e o gajo A tem 20 e o gajo B tem 10 e isso não interessa nada, cá temos os nossos psicotécnicos a seguir, e o gajo A tem 15 e o gajo B tem 14, e depois temos outra coisa, que é a avaliação do comando ou do chefe directo, depois temos de agarrar nestas três coisas, somar tudo e dividir por três e dá a média final, e é essa média que deve ser usada para a promoção. Eu sempre tive este pensamento, aliás, aprendi-o muito cedo com o chefe ajudante da antiga corporação dos bombeiros de Lisboa que é: não bombeiro quem quer, é bombeiro quem pode! Que é para a malta não pensar que entra nos bombeiros e já está… não é quem quer, é quem pode, quem tem condições para ser. E outra coisa é: pode-se ter um bom sub-chefe, e ganhar um mau chefe, e ter um razoável sub-chefe, e ganhar-se um bom chefe. Depende do modelo de apreciação. Isto tem a ver com o perfil das pessoas para determinado lugar na hierarquia, e tem a ver com o princípio de Peter: o gajo é bom ali, mas não pode passar dali pois ultrapassa a sua capacidade. Portanto, eu prefiro ter um bom bombeiro de primeira do que ter um mau chefe. F - Nesta altura do campeonato em que estamos a acabar um ciclo não interessa o que está em vigor, interessa o que vai começar agora. A evolução vai voltar numa estrutura como o		dos candidatos.

	movimento de bombeiros, se entrarem 100 pessoas eles não vão ser todos chefes. Uns vão ser bombeiros, outros chefes. As funções de chefia estão associadas às competências. Isso é alvo de formação, e tem de ser na base do concurso, para ver os mais competentes de todos os candidatos. O processo para mim está correcto. O que tem que se encontrar, e tem de se avaliar, é se a formação e as competências que se pretende para esta nova estrutura de bombeiros profissionais. Neste momento avizinham-se dois patamares, a parte de oficiais, sapadores e chefias. O patamar tem de se desenhar o perfil do oficial bombeiro, que funções é que vai desempenhar o patamar mais baixo do oficial bombeiro. Temos de dar formação e competências para ele chegar aquele patamar depois arranjar um critério de selecção que é o concurso. Há um perfil de funções, e as pessoas têm de estar preparadas para aquele perfil, e depois tem de ser executado. Depois do perfil encontrado, é preciso executar. Isso é que é o problema, não basta dizer que é preciso executar. No nosso caso temos uma escola, e os quadros contam para escola… e quem não tem uma escola, como é que vai fazer? Se calhar têm de todos de fazer na mesma escola, em termos nacionais, se pretendermos que os bombeiros de Bragança fizessem o mesmo que os bombeiros de Faro, estamos a fazer doutrinas iguais, o mesmo nível de procedimentos. Quer dizer que, se não passarem todos na mesma escola esse perfil pode não ser o mesmo, porque as condições são diferentes. Na evolução da carreira, pelo menos nesses postos-chave as pessoas deviam voltar à escola para adquirir essas mesmas competências, que é o que já acontece noutras forças. Têm que garantir que os conhecimentos e procedimentos são iguais. Todos têm que ter a mesma formação neste patamar específico. O critério está correcto. O que não estará correcto são as condições de progressão. Eu não posso ter a certeza se as competências de um chefe de 1ª num quartel são as mesmas que um chefe de 1ª noutro quartel, e neste sector não pode haver dúvidas.		
6.3. Na sua opinião, quais são as características essenciais que uma	A - Para se ser líder num grupo, não há dúvida que primeiro de tudo temos de saber ouvir a opiniões daqueles que estamos a liderar, não quer dizer com isso que eu sendo líder da equipa não deixe de tomar a minha decisão, que pode ser errada ou não. Mas o essencial para se ser líder de uma equipa destas, é também ter o respeito daqueles que estamos a		De um modo geral, afirmaram: experiência, conhecimentos técnicos,

chefia deve ter para liderar/gerir 1 equipa de bombeiros?	liderar, isto é, temos de ter uma certa primazia pessoal digamos assim, de carácter quando estamos a liderar. E depois temos que nos impor não pela força ou pela chefia, mas sim efectivamente porque as pessoas que estamos a liderar nos seguem e vêm efectivamente como seu líder. Não é uma posição imposta ser líder numa equipa de bombeiros. Tem de ser efectivamente como aqueles carros no aeroporto "follow me". Eu vou à frente e não preciso de olhar para trás porque sei que o "avião" está lá. Aqui tem de ser a mesma coisa. B - Para liderar os bombeiros logo à partida deve ter 1 grande dose de bom senso, flexibilidade, uma grande capacidade para ouvir as pessoas e de decisão que é fundamental. Deverá ter ainda que não seja fundamental, conhecimento daquilo que se faz e das técnicas. E outras como a inteligência e conhecimentos. C - Primeiro ser um auto-avaliador. Depois ser um bom ouvinte e ter a ideia de que não sabe tudo. Tem de saber perder e muitas vezes ajudar os outros a resolver conflitos. Penso que isso é também uma lacuna muito grande. D - O chefe tem de ser à partida aquela pessoa que se faz respeitar e respeita os outros. Mas principalmente os outros reconhecê-lo como respeitador e uma pessoa justa e imparcial, para que tenha o respeito dos seus subordinados. Sendo justo e imparcial não vai favorecer uns e outros, acaba por ser reconhecido como alguém com quem podem contar. E – Há umas que são naturais, que têm a ver com o relacionamento. Relações interpessoais, aquilo que é mais difícil de fazer que é: reprimir em privado e louvar em público, a malta tem alguma dificuldade em fazer isso, porque às vezes a situação é complicada e a malta farta-se de bater na carola. A lealdade, quer do chefe para a equipa, quer da equipa para o chefe, tem de ser biunívoca. E a confiança é um factor fundamental. A confiança que se cria nas tais acções diárias que não tem de ser feitas nas tais acções de treino. E o conhecimento técnico, o chefe tem sempre de mostrar que tem conhecimento técnico, que tem adequação técnica, que tem bom senso, que sabe avaliar as situações, que não entra em histeria, que não entra em parafuso, que sabe o que é que está a fazer, e a equipa, se o chefe manda para		formação, bom senso, capacidade de decisão, capacidade para ouvir os subordinados e respeito por eles.

	o poço, deve mandar-se para o poço. E depois há aqueles que são líderes naturais, que são vários. Esta relação de liderança da equipa para o chefe cria-se muito em termos da confiança e do reconhecimento da equipa que o chefe é tecnicamente bom. Às vezes basta ter só estas três coisas: ser tecnicamente bom, ter bom senso e saber louvar em público e reprimir em privado. O exemplo é também um factor decisivo. Ao fim e ao cabo, a disciplina interna que os comandos têm para com os seus homens deve ser muito mais consentida do que imposta. Para ser consentida é preciso que haja exemplo. F - Bom senso e pensar de comando, que tem a ver com a formação. Um indivíduo para mandar fazer tem de saber fazer. Se não sabe trabalhar com determinado equipamento, tem dificuldade em dar ordens para trabalhar com esse equipamento. Formação, competências e capacidade de comando. E bom senso é essencial para comandar homens. Eu posso ter um excelente comandante, mas se ele não tem bom senso pode fazer a ruína no seu comando. Pode levar as pessoas a cometer loucuras. Ele pode ser bom mas se tivesse bom senso e não ir por maus caminhos… O bom senso pode ser ouvir as pessoas, tomar decisões. O não tomar decisões também é mau, pois comandar é tomar decisões. Mas também tem de haver bom senso e conhecimentos técnicos. Essencialmente associado a uma coisa que é o staff. Nenhum comandante que queira fazer progredir a instituição, consegue fazê-lo sem um bom staff. Tem de ter expedito em várias áreas, e tem de ter um bom staff, em termos administrativos, comandos, mas também em termos operacionais. Quando é necessário instalar um estudo com alguma dimensão, o próprio sistema de comando a nível institucional prevê o staff. A nossa capacidade de comando vai até 5 a 6 pessoas. Se eu não tiver um bom staff, para tratar cada um desses homens a sua área, se o gajo da logística me apresenta um mau estudo, até posso ser o melhor comandante do mundo mas vou ter de tomar decisões sobre um mau estudo. Não é o comando que é mau, o estudo que lhe apresentaram é que estava errado. o que eu quero dizer é que o bom comandante tem de ter um bom staff, se não tem de o arranjar. comando tem de ser baseado em dados plausíveis, no que está a acontecer. O comando envolve prejuízos para pessoas e para o nosso ambiente, toda uma estrutura nacional, que vai ter reflexos nessa decisão. Ela tem de ser		

	assente em dados reais. Quem é que o faz? O staff. Se o staff for bom, o comando é muito melhor. Se o staff não prestar, qualquer decisão poderá não ser uma boa decisão, porque os dados que estão em cima da mesa são errados. Embora o comando seja uma função, comandar 3 homens é diferente de comandar 100. O nível de staff também é diferente. Mas qualquer que seja o nível de staff, ou o nível de comando, o comandante não deve decidir só porque se lembra que é para aquele lado. Ele tem de se basear em estudos, e quem faz esses estudos são os seus colaboradores mais directos. Vale mais uma decisão não 100% correcto que uma não decisão. Uma não decisão não há nada a corrigir, enquanto uma decisão não 100% correcta pode-se corrigir. Isto implica trabalhar muito bem com os estados-maiores. São fundamentais nesta estrutura de socorro, mais ainda quando o socorro implica grandes níveis de adrenalina., ou seja, grandes riscos, grandes incidentes. Os staffs têm de estar também responder a esses níveis de adrenalina. Se isso não acontecer, Nossa Senhora de Fátima vai-nos ajudar.		
7.1. O que pensa sobre a mobilidade dos BP dentro dos piquetes?	A - Bom, acho fundamental. Uma preocupação que um comandante de bombeiros tem de ter é que as equipas sejam as mais homogéneas possíveis. O que quero dizer com isso, é que os elementos tenham mais ou menos a mesma categoria do saber e não haja uns a saber mais que outros, para que as actuações possam ser o mais uniforme possível. Ora, há vários meios de fazer isso, mas se nós não fizermos uma evolução dentro dos piquetes, o que é que vai acontecer, vão-se criando aqueles vícios profissionais… É necessário que se mude o chefe ou se mude o piquete, para efectivamente a rotatividade permitir que os vícios se atenuem e se adquirem novos conhecimentos. Numa acção conjunta com todos os piquetes, não haverá qualquer dificuldade com o chefe A ou o chefe B para tomar conta de um grupo mais expandido. B - O piquete funciona não só como equipa. Entendo que os piquetes para trabalharem bem os indivíduos devem "rodar" se isto trouxer mais valias para a equipa. Mudar só por mudar não concordo, estamos a perder a proficiência dessa equipa. Por outro lado defendo que elas não devem ser totalmente estanques para que possa haver ao longo dos tempos mobilidade	**7 - Organização das equipas**	De um modo geral todos concordam com a homogeneidade e com a mobilidade dos BP para não permitir que hajam maus vícios. Porém, para três participantes, a permanência nos piquetes deve ir de seis meses a um ano.

	entre elas. Mas a frequência não pode ser todos os anos. C - Os piquetes deveriam ter uma maior rotatividade. E porquê? Para se poder experimentar novas equipas, novos líderes, outra percepção de como trabalha outra equipa, ter outra percepção de outro tipo de natureza. Eu penso que essa mobilidade e rotação só engrandece o próprio e o próprio serviço a desempenhar. Penso que a nível de piquete deverá ser anual, mas numa companhia deveria ser duas vezes por ano. Ao fim de um ano de serviço o bombeiro teria todo o conhecimento da sua área de intervenção e não ganharia vícios. D - Em Viana do Castelo, a mobilidade é feita anualmente segundo ordens do comandante. Tem mais benefícios que contras. Passo a explicar, num CB todos os bombeiros devem conhecer o método de trabalho de cada um porque trabalhamos em equipa. Quando estamos sistematicamente a trabalhar com os mesmos homens, ao mudarmos de piquete, vamos sentir diferenças na forma de actuar daquele piquete. Há a concordância de anualmente todos os bombeiros "rodarem" por questões de melhor operacionalidade do CB. Por norma a mudança é feita até 4 bombeiros de cada turno. E – Isso depende muito do modelo que esteja instituído. Por exemplo, em Nova Iorque eles têm uma estrutura centralizada e depois têm quartéis dispersos por tudo o que é sítio. Cada quartel tem uma equipa, tem 2 viaturas ou 3 e depois tem uma equipa de 6 ou 7 gajos, que são sempre os mesmos, e portanto aquela equipa é para o resto da vida, a não ser que haja um que se vá embora, ou se reforme, ou… na nossa realidade, isso pode ser assim como pode não ser. Eu tenho a experiência das duas maneiras e ambas têm defeitos e virtudes. O principal defeito de manter as equipas sempre juntas é criar automatismos negativos. A grande vantagem de rodar é não criar os tais maus vícios e fazer com que toda a gente se conheça, e que também haja uma certa harmonização, troca de experiências entre os elementos dos piquetes. Eu acho que deve ser um misto. As equipas devem ser fixas porque criam automatismos próprios, por períodos de tempo determinados, três a seis meses, um ano parece-me excessivo, e devem rodar também os chefes, portanto a rotação deve ser completa. Quando se reorganiza temos 5 ou 6 pessoas com experiências diferentes que		

	podem elevar o nível de qualidade da equipa. Isto vai-se multiplicando e nós daqui a 6 ou 7 anos temos equipas muito mais qualificadas, com mais automatismos. Se me perguntar quanto tempo é que isto deveria demorar, eu acho que 6 meses seria o ideal. E 6 meses dá para criar afinidades, não se criam maus vícios. Mas dependerá da avaliação que cada comando fizer da unidade e da própria dimensão da unidade. F - Pode acontecer ao fim de 4 anos comando o decidir que se misturam, e quando é malta nova tem de se caldear com malta mais experiente. Também pode haver um convite, normalmente isso é feito por convite. A não ser que seja mudado de companhia ou de turno por um motivo disciplinar. De resto nunca é preciso mudar um indivíduo de uma companhia para outra, é feito um convite em ordem de serviço e as pessoas obedecem, e vai-se ver aqueles que estão à frente, que têm prioridade. Nos temos estabelecido o seguinte: no regimento há uma lista de antiguidades e além disso há um critério definido, e se eu tiver 10 bombeiros vou ver qual deles é que está mais bem posicionado par mudar ou não de companhia, pelo mérito do indivíduo, pelas prestações que ele fez do ponto de vista das avaliações periódicas nas duas vertentes, a vertente prática e a teórica. Das suas uma, se abre o concurso de promoção vamos ver quantas vagas é que abrem para o concurso, e vamos ver quem são os indivíduos que são mais bem colocados para ir ao curso, então seleccionamos esses indivíduos em função da sua classificação e mérito. Se depois ficarem bem no curso essa é que é a condição para depois irem a concurso, e depois no concurso faz-se a média com a avaliação curricular deles. Se temos 150 vagas e 10 homens a querer ir, vamos pegar na lista e ver os melhores pelo seu mérito. Nessa classificação entra a avaliação periódica que eles fazem, e a actividade. Esses critérios estão estabelecidos.		
7.2. O que pensa sobre a organização e a gestão das equipas?	A - Bom, uma equipa de bombeiros não pode ter um número alargado de elementos. Portanto, tudo o que seja acima de 10 elementos comandada por um chefe, quanto a mim já é demais e já se atrapalham. Se tivermos um número acima de 10 já devemos quanto a mim ter um segundo chefe (sub-chefe) para dividirmos a equipa a meio. Tínhamos de ter um chefe e dois sub-chefes digamos assim. E muitas vezes isso é o que acontece nas grandes		Há opiniões distintas. Dois entrevistados sugerem que devem ser constituídas pelo

	formações de bombeiros em Portugal como em Lisboa, Porto, Coimbra e Setúbal em que efectivamente os piquetes estão demasiadamente largos. Dá-me a impressão que aquilo numa actuação deverá ser uma atrapalhação. As equipas de bombeiros têm de ser equipas reduzidas. Devemos olhar para o modelo das equipas francesas. Essas equipas não têm mais de 12 homens. Têm o carro de comando, e depois têm duas secções, cada uma com o seu carro conforme o sinistro em que vão actuar. Acho que é uma boa forma de organização. Julgo eu o RSB está a começar a adoptar. B - Não posso constantemente estar a mudar as pessoas estragando todo o trabalho desenvolvido quando existe espírito e química entre os elementos do piquete. Acho que as equipas de uma forma geral devem ter sempre as mesmas pessoas. Temos também de ver as valências de cada um nomeadamente a formação. Na constituição do piquete tem de haver bombeiros para além da formação base, com várias outras formações para que o chefe tenha ao seu dispor um leque variado perante as situações com que se depara. C - As equipas são constituías pelos postos havendo um líder. Elas também podem ser formadas por um colectivo ou por um comandante, no sentido de criar aqui alguma isenção, têm de ser heterogéneas. D - A gestão das equipas é feita pelos chefes de piquete. Tem a escala e organiza a equipas consoante determinadas saídas e ocorrências. E – Deve ser feita pelo comando e as chefias. Eu sou muito centralista numas coisas noutras não sou nada centralista. Não, deve ser feito pelo chefe, vamos lá ver, se isto for um sistema hierarquizado, quem conhece os homens são os chefes. E quem conhece os chefes são os elementos do comando. Devia ser feito em conversa. As hierarquizas existem e têm de existir nomeadamente para a missão esse é que é o objectivo. Tudo o resto pode ser conversado. Por isso é que o comando quer dizer “mandar – com”, e não mandar sozinho. F – Não respondeu.		comando e as chefias. Outro entrevistado, sugere que sejam reduzidas, e outro que sejam heterogéneas.

7.3. O que pensa sobre os apoios sociais e psicológicos que existem para os BP: (seguros de trabalho, a familiares em caso de morte ou invalidez)? Apoio regular para os BP, que quotidianamente enfrentam situações traumáticas e stressantes?	A - Não te sei responder a isso. Mas no geral, estou certo que os seguros que a Câmara é obrigada a fazer, cobrem a maior parte do que referiste na pergunta. É uma coisa que não me preocupa e que não é do meu âmbito. Sei que existe, agora também temos casos que já vimos infelizmente no passado, estou-me a lembrar dos 4 bombeiros dos Sapadores de Coimbra que morreram no distrito de Aveiro, que efectivamente depois houve graves problemas com as famílias, mas isso faz parte do negócio dos seguros, não será propriamente preocupação nossa, devemos pressionar para que as companhias de seguros não deixem de pagar o que devem às famílias. Na parte psicológica, acho que é extremamente fraco. Nós temos uma estrutura nacional, que é a ANPC, que do grosso modo só serve para chatear. Não faz coisíssima nenhuma. Coordena os meios que tem ao seu dispor, que são muito poucos, e deveria preocupar-se exactamente com isto. Deveria ter uma equipa de psicólogos sediadas nos CDOS, e que deveriam ocorrer não só a acidentes com bombeiros mas a outras coisas. Estou-me a lembrar por exemplo daquele acidente que houve aqui à duas semanas na praia onde desapareceu um jovem de Castelo Branco, e os pais estavam entregues aos "bichos" quer dizer entregues a mim e ao comandante do porto. Demos ali apoio moral às pessoas e acabámos por não dar apoio profissional. Por acaso estavam a aguentar-se para aquilo que estava a acontecer. Mas a mim estava a faltar ali apoio profissional, que ainda o procurei e estava a conseguir, só que depois disseram que não era necessário e não valia a pena. Mas isso devia existir, não só para os bombeiros, mas acontece que não existem. Existem lá muitas pessoas, mas quando é preciso não há. B - Eu acho que os apoios são sempre bem-vindos e nunca são demais. Em relação aqui na CSB eu entendo que é importante haver um Psicólogo. Para fazer um acompanhamento diário junto dos bombeiros, porque há situações deveras traumatizantes como os acidentes de viação. Um exemplo foi o de um colega que teve um acidente e o piquete de serviço saiu daqui para ir socorrer o colega que estava encarcerado e que veio a falecer. Esse psicólogo existe na câmara mas se cá estivesse seria bem diferente. C - Em termos de EPI, os BP não estão bem preparados para intervir e prestar o devido		De um modo geral concordam com a existência de ambos apoios. Todavia, há dois entrevistados que desconhecem mais detalhadamente como se processam. Porém, há um que defende que devia constar na formação a preparação psicológica dos BP, porque estão sujeitos a enfrentar constantemente a morte e outras situações traumatizantes.

	socorro de um modo geral. Todo o EPI deveria ser mais valorizado. Por outro lado no que tem a ver com o apoio sócio-psicológico, também é displicente. Ainda se tem a ideia que os bombeiros são os melhores do mundo. Não precisão de apoio psicológico, não se zangam, são uns gajos imunes, fazem sempre as coisas bem-feitas. De facto, peca-se por isso e também porque os organismos em si como o estado que têm de investir, vão-se valendo disso para pouparem custos… Acho que nós deveríamos ter por obrigação um médico, um advogado, um psicólogo, etc porque fazem parte da nossa vivência e temos uma profissão de risco. Eles podem ajudar-nos imenso. Dou um exemplo: em Lisboa na Rotunda do Marquês do Pombal, havia a senhor que se queria suicidar. Por acaso tivemos sorte e a pessoa colaborou. Mas eu tenho de saber o que lhe digo naquele tipo de situações… qual é a minha primeira abordagem? Se eu não disser o correcto, se calhar vou contribuir para uma desgraça. Em relação a nós próprios, se eu não tiver esse acompanhamento, ao chegar ao quartel "disparo" logo com o 1º colega que encontrar… isto aplica-se tanto aos líderes como aos liderados. É normal pela Europa os bombeiros receberem este tipo de apoio. D - Nós BP temos dois seguros, seguro de acidentes de trabalho da responsabilidade da autarquia e tempos o seguro de acidentes pessoais de morte ou invalidez permanente em serviço. Penso que nesse sentido os seguros não são maus. Em termos de apoio psicológico, não existem. Neste país infelizmente qualquer bombeiro que fique acidentado, traumatizado ou perde um familiar, fica por sua própria conta. Muitas vezes é a camaradagem e os apoio dos colegas que fazem a diferença. E – Não lhe consigo responder porque não os conheço. Conheço em termos genéricos. Em termos psicológicos acho que há várias falhas a nível dos bombeiros e até a nível das populações, nas equipas de INEM já há alguma coisa mas ainda estamos numa fase embrionária. É a tal história do plano e do procedimento, que é a malta pensar que o apoio psicológico é só às vítimas e que os bombeiros não precisam, e se calhar até precisam mais que os outros. É uma coisa que tem de ser bem vendido para que as pessoas aceitem. Hoje		

	os bombeiros já estão diferentes, há uns anos atrás quando ia lá um psicólogo falar com eles, aquilo era complicado porque o bombeiro não se abria… isso também tem de ser vendido aos próprios bombeiros, quer dizer, tem de se explicar em que consiste, o que podem ganhar com isso, quais é que são as mais-valias, mas também é preciso explicar às organizações que é preciso ter este tipo de missão porque também é importante… muitas vezes não é fácil. F - Os corpos especiais devem ter tratamentos especiais. A questão é até onde ir e onde começar. É fundamental que salvaguarde o homem e a sua família para que, quando o homem for ao combate a família não perca o seu sustento. É evidente que essas coisas têm de ser vistas do ponto de vista de custo, qualquer apoio social vais atrás dele e… tudo o que tem esta vertente implica que a entidade que garanta isso tenha a respectiva comissão., sendo este um corpo especiais tem de ter um tratamento especial. Por outro lado não basta ter o apoio social. Essa é a filosofia do desgraçadinho. Estou a fazer um trabalho em nome de uma missão pública, vou em missão de estado, tenho de ter as respectivas alternativas e tenho de ter também não o reverso da medalha, que é, não aproveitar o sistema para estragar o sistema. Porque o sistema deve ser rigoroso, e não deixar que abusem do sistema para alimentar o sistema. Por outro lado, garantir também que… bem, quando as pessoas tenham de usar o sistema por morte ou invalidez, quer dizer que algo correu mal, portanto minimizar o efeito através de formação, ninguém quer no seu país inválidos por acidente, portanto deve-se trabalhar a montante no sentido de minimizar esses efeitos. Uma coisa vem corroborar a outro. Em termos de apoio psicológico… obviamente que o ser humano é complexo e perante uma situação, pode haver um momento de ruptura, e pode ir abaixo. Mas também esse mesmo apoio… se a formação do bombeiro for vocacionada para determinado tipo de cenários, o próprio bombeiro vai evoluindo em termos psicológicos, portanto ele, deve ter um apoio psicológico, mas ele, na sua formação, deve já levar a couraça psicológica para garantir que ele não fraqueje nos momentos chave. Sendo uma matéria complexa, mas ela deve ser prevista na formação. Ele tem de ter uma estrutura forte, porque ele vai encontrar gajos mortos. Se ele não tem uma estrutura forte, ele pode		

	por em causa os próprios colegas. Mesmo se o profissional é forte, naquele momento pode haver um momento de ruptura, pode estar fraco, por isso ele deve ter apoio. Devemos: pensar nas coisas a montante, para evitar que aconteçam. Segundo, se acontecer, temos de garantir esse apoio, tanto a ele como à família.		
7.4. No seu entender, quais são os factores que contribuem para manter estes profissionais altamente motivados e dispostos a dar o seu melhor?	A - Bom, há uma coisa muito importante, sem essa tudo o que possa dizer a seguir não faz sentido, que é o querer ser. Como costumo dizer, não é bombeiro quem quer, é bombeiro quem pode ser bombeiro. Eu vou para bombeiro hoje mas amanhã já não gosto. Não pode ser assim. A primeira base de tudo isto é quem vem para os bombeiros, vem abraçar uma profissão, tem o seu trabalho e ordenado, mas tem primeiramente de querer ser. É uma profissão efectivamente difícil, podemos ter muitas horas que não estamos em serviço, mas quando estamos, é do princípio ao fim a arriscar, mais vezes do que outras. Por exemplo uma pessoa que entra numa casa que está a arder, depois lá dentro pode pensar: sairei? Isto é uma coisa que temos e pensar. Portanto, um indivíduo que é bombeiro, de certeza que já pensou nisto e quer continuar a ser. Portanto é fundamental querer ser bombeiro, para isso tem que poder ser. Depois em segundo a progressão na carreira que é uma coisa que não há neste momento. Lá voltamos nós ao início da conversa. Vamos bater sempre na mesma coisa. A terceira é o vencimento. O bombeiro é um indivíduo que arrisca muito para aquilo que ganha, que investe muito das suas horas de vida para aquilo que ganha… e que actualmente é mal pago. Claro que o EPI, infra-estruturas, viaturas, etc, também contribuem para motivar os bombeiros, ainda para mais onde trabalhamos e passamos grande parte das nossas vidas. B - Aquilo que eu acho e faz darem o seu melhor é o ajudar os outros. O bombeiro ajudar alguém, porque aqui toda a gente quer estar na 1ª saída seja para o IU ou AV. Ninguém quer estar de reserva. A motivação deles é irem ajudar as pessoas, ou seja, à alguém que precisa de ajuda e eles querem ajudar as pessoas salvando vidas e bens e essa é a grande motivação do bombeiro. Quando eles chegam a determinado local e conseguem salvar 1 vida ou 1 bem, para eles digamos que é a maior recompensa se pode dar. É óbvio que os bombeiros		Maioritariamente todos são da opinião de que, o que motiva os bombeiros é o querer ajudar os outros. Depois há os factores secundários como o espírito de corpo, o vencimento, etc.

	também precisam de ser pagos, porque têm famílias, etc. Mas essa não é a motivação intrínseca do bombeiro. O vencimento é a motivação que os faz estar mais sossegados, mais dispostos, mais aptos, e criar alguma estabilidade, para que eles possam estar no serviço e não estar a pensar noutras coisas. As instalações, o EPI, viaturas, etc, também são fundamentais, mas ajudar os outros é o que motiva os bombeiros em dar o seu melhor perante os perigos. 1 bombeiro que não queira ajudar, não é bombeiro! C - Eu penso que ainda há alguma deontologia e algum cariz. Mas é muito pouco e cada vez é menos. A mística dos bombeiros na perspectiva de uma mística construtiva e de valorização, é o espírito de corpo, é o salvar é o trabalhar em equipa. E isto une-nos muito! Penso que este espírito de grupo deveria ser mais desenvolvido. Eu penso que isso ainda é o que nos une, apesar cada vez mais ir diminuindo. D - A principal motivação tem a ver com a necessidade das populações. Pela falta que fazem os bombeiros no socorro das suas necessidades. Por outras palavras, é a vontade de querer ajudar de quem de nós necessita. É o prazer de estar a servir os outros. E – A actividade dos bombeiros é considerada uma actividade radical. Muita gente vai para os bombeiros porque esta é uma actividade radical, e portanto gostam, se calhar visitou um quartel de bombeiros ou andou num carro de bombeiros quando era puto e ficou aquela imagem na cabeça que "eu um dia quando eu um dia for grande vou ser bombeiro". E isto tem a ver com a prática que é secular que é a escola da vida é ser bombeiro. Isto parece que não, mas influencia. Aliás, se houvesse um estudo sobre isso era engraçado ver as conclusões. Mas acho que o principal motivo que os bombeiros são bombeiros é por causa do país, por causa dos portugueses. Porque é que uma pessoa vai para bombeiro? Para ajudar os outros! Não tem nada a ver com os apoios sociais. Isso depois aparece… a malta vai para os bombeiros porque quando era puto ouvia o carro a apitar e ia a correr ver. Independentemente dos laços familiares, foi muito por isso. O que é que motiva os Bombeiros? Uma missão bem cumprida, uma pessoa salva, isso é motivo de orgulho e auto-motivação para os bombeiros. Se o pessoal estiver todo o dia no quartel sem fazer nada isso		

	é mau, agora, se houver operação, se correr bem, se a malta fizer aquilo que souber da melhor maneira acho que isso é suficiente para a sua auto-motivação, além do resto. F - Essa pergunta tem a ver com outra pergunta: o que é que leva os indivíduos a serem bombeiros? Se o indivíduo entra para os bombeiros só para ter uma profissão, e até nem gosta de bombeiros, ele nunca vai andar motivado, e vai olhar para a profissão como uma fonte de rendimento. Se o indivíduo for bem seleccionado, está aqui porque gosta e um dia sonhou em ser bombeiro, se gosta de servir a população, se alguma coisa o chamou a ser bombeiro, é muito difícil esse homem não andar sempre motivado, porque ele vai encontrar nas suas fraquezas, forças. E portanto, a motivação parte sempre da própria selecção do bombeiro. Depois, se ele ganhar pouco e não for promovido, isso faz parte de todas as profissões do mundo, a motivação não passará só por aí. Pode ser um indivíduo muito bem pago e completamente desmotivado, porque se calhar ele nem gosta ser bombeiro. Bombeiro é uma profissão de risco, se eu tiver um indivíduo da GNR que não gosta da GNR, ele nunca vai respeitar aquela farda, quando chegar a casa e tirar a casa e tirar a farda é que ele está satisfeito. A motivação também tem a ver com o grupo que está inserido, ou com os meios, os níveis de motivação vão baixando, mas ele não deixa de estar motivado, não deixa de fazer o seu melhor. Se se sentir injuriado, a motivação vai baixando. A motivação não passa só por ter bons equipamentos, bons quartéis, bons vencimentos. Eu posso ter tudo isto e estar desmotivado. Há uma frase secular que "há umas pessoas que não têm emprego, têm trabalho." Se uma pessoa vem para aqui com gosto pela profissão, ele vai andar sempre motivado. Ele está motivado, se à partida já entrou motivado. Se já entrou desmotivado, depois, ou a sua estrutura psicológica muda por algum motivo, a pessoa começa a motivar-se por vários factores, ou então a pessoa faz o serviço, mas aquela chama que o distingue dos outros, não aparece. Motivação é estar, querer, fazer, querer lá estar, fazer mais que os outros, e quando é preciso ele está lá. Por isso é que há vários tipos de bombeiros, que dão o seu tempo, o seu descanso pelas estruturas, e depois há outros que vêm só cumprir o seu papel.		

APÊNDICE 5

ENTREVISTADOS:

A – Comandante há 8 anos no CBM Fig. da Foz (licenciado em Economia)

B – Comandante há 11 meses na CBS Coimbra (licenciado em Engenharia Civil)

C – Sub-Chefe Principal no RSB e Presidente da Associação Nacional de Bombeiros Profissionais (licenciado em Engenharia de Protecção Civil)

D – Bombeiro de 1ª classe no CBM de Viana de Castelo e delegado nacional do STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, também dirigente nacional na área dos bombeiros profissionais, (6º ano de escolaridade).

E – Comandante Operacional Nacional da ANPC há 5 anos (licenciado em Protecção Civil)

F – Comandante há 2 anos do RSB – Lisboa (licenciado em Ciências Militares)