

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS BOMBEIRO MILITAR

LUCAS MATHEUS DOS PASSOS GOMES

**PERFIL ACADÊMICO DOS EGRESSOS DO CURSO DE OFICIAIS BOMBEIRO
MILITAR E O APROVEITAMENTO NAS ATIVIDADES – MEIO DA
CORPORAÇÃO APÓS A FORMAÇÃO ESCOLAR.**

SÃO LUÍS
2023

LUCAS MATHEUS DOS PASSOS GOMES

**PERFIL ACADÊMICO DOS EGRESSOS DO CURSO DE OFICIAIS BOMBEIRO
MILITAR E O APROVEITAMENTO NAS ATIVIDADES – MEIO DA
CORPORAÇÃO APÓS A FORMAÇÃO ESCOLAR.**

Monografia apresentada ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar, da Universidade Estadual do Maranhão, como registro para obtenção do grau de Bacharel em Segurança Pública.

Orientador: Prof. Esp. Manoel Teixeira Santos

SÃO LUÍS
2023

Gomes, Lucas Matheus dos Passos.

Perfil acadêmico dos egressos do Curso de Oficiais Bombeiro Militar e o aproveitamento nas atividades: meio da corporação após a formação escolar / Lucas Matheus dos Passos Gomes. - São Luís, 2023.

50 f

Monografia (Graduação) - Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar, Universidade Estadual do Maranhão, 2023.

Orientador: Prof. Esp. Manoel Teixeira Santos.

1. Curso de Oficiais Bombeiro Militar. 2. Habilidades. 3. Perfil. 4. Atividades meio. I. Título.

CDU: 378:355.233

LUCAS MATHEUS DOS PASSOS GOMES

**PERFIL ACADÊMICO DOS EGRESSOS DO CURSO DE OFICIAIS BOMBEIRO
MILITAR E O APROVEITAMENTO NAS ATIVIDADES – MEIO DA
CORPORAÇÃO APÓS A FORMAÇÃO ESCOLAR.**

Monografia apresentada ao Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar, da Universidade Estadual do Maranhão, como registro para obtenção do grau de Bacharel em Segurança Pública.

Aprovada em: de junho de 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Manoel Teixeira Santos (Orientador) – Ten. Cel. QOCBM
Especialista em Gestão de Recursos Hídricos e Meio Ambiente - UEMA
Academia de Bombeiros Militar “Jousé Montello”

Professor Dr. Mauro Sérgio Silva Pinto
Doutor em Engenharia Elétrica - UFMA
Universidade Estadual do Maranhão

Esp. Allan Kardec Garcez de Sousa – 1º Ten. QOCBM
Bacharel em Segurança Pública do Trabalho - UEMA
Academia de Bombeiros Militar “Jousé Montello”

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho em primeiro lugar a Deus, por ter proporcionado todos os caminhos na vida que me trouxeram até aqui pois, sem ele, eu não teria conseguido.

Agradeço aos meus pais que sempre se dedicaram à minha educação e não mediram esforços para que desde cedo eu mantivesse o foco nos estudos. Além disso, sempre apoiaram as minhas escolhas e, por isso, dedico esta vitória a vocês.

Agradeço aos meus amigos de turma que tornaram essa longa jornada mais divertida e com momentos que eu certamente levarei para toda a vida. Em especial à Lídia Maria, Mauro Romero, Caetano Caracas e Souza Leite. É chegado ao fim um ciclo, no entanto, outro é iniciado e sem os alicerces aqui construídos, certamente não haverá progresso.

Agradeço ao meu orientador, o sr. Ten Cel Teixeira, pelos conselhos e disponibilidade no decorrer do trabalho, além do exemplo de oficial a ser seguido.

Por fim, dedico este trabalho a todos que me acompanharam direta ou indiretamente nesta jornada de 1000 dias pelo CFOBM e contribuíram na minha formação profissional e pessoal.

"O talento é importante, mas a persistência é crucial."

(Isaac Asimov)

RESUMO

Este trabalho avalia a representação acadêmica dos egressos do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar. O objetivo é analisar o perfil acadêmico dos alunos do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFOBM) antes de ingressarem na academia de bombeiro militar e verificar se suas habilidades são aplicadas na corporação após o curso. O estudo é descritivo, exploratório e de abordagem quantitativa. Utiliza o Google Forms para coletar as respostas por meio de um questionário compartilhado via link em grupos de oficiais no WhatsApp, utilizando a metodologia conhecida como "snowball". O período de coleta de dados é de 18 de maio a 2 de junho de 2023. Analisa-se um total de 106 respostas, sendo que 32 são consideradas válidas para o estudo e 74 inválidas, uma vez que o foco é apenas nos egressos da academia que ingressaram no CFOBM com graduação ou pós-graduação. Dos 32 entrevistados válidos para a pesquisa, 25 (78,2%) estão sendo empregados nas atividades meio da corporação, relacionadas à formação anterior ao CFOBM. Além disso, 100 (94,3%) acreditam ser importante alocar militares com conhecimento especializado em áreas estratégicas da corporação visando seu crescimento. Conhecer o perfil dos oficiais da instituição é essencial e necessário, pois alocá-los adequadamente representa um ganho significativo tanto para a corporação quanto para a população.

Palavras-chave: Curso de Oficiais Bombeiro Militar; habilidades; perfil; atividades meio.

ABSTRACT

This work evaluates the academic representation of graduates from the Military Firefighters Officer Training Course. The objective is to analyze the academic profile of students from the Military Firefighters Officer Training Course (CFOBM) before they enter the military fire academy and verify if their skills are applied in the organization after the course. The study is descriptive, exploratory, and quantitative in approach. It uses Google Forms to collect responses through a questionnaire shared via link in WhatsApp groups of officers, using the methodology known as "snowball." The data collection period is from May 18th to June 2nd, 2023. A total of 106 responses are analyzed, with 32 considered valid for the study and 74 invalid, as the focus is only on the graduates from the academy who entered CFOBM with an undergraduate or postgraduate degree. Out of the 32 valid interviewees for the research, 25 (78.2%) are employed in support activities within the organization, related to their previous training before CFOBM. Additionally, 100 (94.3%) believe it is important to allocate military personnel with specialized knowledge in strategic areas of the organization for its growth. Understanding the profile of the institution's officers is essential and necessary, as allocating them appropriately represents a significant gain for both the organization and the population.

Keywords: Course for Military Firefighter Officers; skills; profile; activities.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Relação entre entradas (<i>input</i>) e saídas (<i>output</i>) com a definição de processos.....	17
Figura 2 - Tipos de Processo de uma organização.....	19
Figura 3 - Organograma do CBMMA - Órgãos de Apoio.....	26
Figura 4 - Representação do método "SnowBall" (Bola de Neve).....	31
Figura 5 - Estrutura do Questionário e perguntas condicionais.....	32
Figura 6 - Coleta e Armazenamento dos dados do questionário.....	34
Figura 7 - Padronização das respostas dos usuários.....	34
Figura 8 - Tipo de atividade desempenhadas nas unidades.....	38
Figura 9 - Visão sobre alocação de militares especializados em áreas estratégicas do CBMMA.....	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplos de Atividades-fim desempenhadas em grandes empresas.....	20
Tabela 2 - Exemplos de Atividades-meio desempenhadas em grandes organizações.....	22
Tabela 3 - Público entrevistado e Ano de ingresso.....	32
Tabela 4 - Faixa etária dos participantes da pesquisa.....	35
Tabela 5 - Quantitativo por gênero.....	35
Tabela 6 - Formação escolar dos participantes.....	36
Tabela 7 - Processamento das Respostas Válidas e Não-Válidas.....	36

LISTA DE SIGLAS

- ABMJM – Academia de Bombeiros Militar “Josué Montello”
- CBMMA – Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão
- CFOBM – Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar
- LOB CBMMA – Lei de Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão
- PAD – Processos Administrativos
- TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	JUSTIFICATIVA.....	13
1.2	OBJETIVO GERAL.....	14
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.4	ESTRUTURA DO DOCUMENTO.....	15
2.	ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS.....	16
2.1	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	16
2.2	PROCESSOS ORGANIZACIONAIS.....	17
2.2.1	A origem e o papel dos processos nas organizações.....	18
2.2.2	Tipos de processos Organizacionais.....	18
2.2.2.1	Atividades Primárias e de Apoio.....	20
a)	Papel estratégico das atividades-meio.....	23
b)	Importância das atividades-meio para a criação de valor nas organizações.....	23
3.	O CORPO DE BOMBEIROS E SUAS ATIVIDADES LEGAIS.....	25
3.1	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO CBMMA – LEI 10230.....	25
3.2	ATIVIDADES-MEIO DO CBMMA.....	26
3.3	CONTRIBUIÇÕES DAS ATIVIDADES MEIO PARA O DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DO CBMMA.....	28
4.	METODOLOGIA.....	29
4.1	MÉTODO DE PESQUISA.....	29
4.2	ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO.....	30
4.3	TEMPO E ABRANGÊNCIA DA PESQUISA.....	31
4.4	UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA.....	32
4.5	COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	33
5.	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	35
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
	REFERÊNCIAS.....	41
	APÊNDICE – FORMULÁRIO DE PESQUISA.....	45

1. INTRODUÇÃO

A formação acadêmica representa uma etapa importante para desenvolver as habilidades necessárias para a construção de uma carreira, pois além de preceder o ensino médio, é nessa fase que se adquire conhecimentos aprofundados em determinada área, quer sejam teóricos ou práticos.

O Curso de Oficiais Bombeiro Militar (CFOBM), com características de ensino teórico e prático, visa fornecer aos alunos as habilidades e competências necessárias para desempenhar suas funções de forma eficiente, principalmente as requeridas em legislação específica, a exemplo, da Lei 10.230, que organiza a corporação Corpo de Bombeiros, e define ações de gerenciamento e desempenho de atividades-meio e fim.

Nessa conjuntura, a discussão sobre o perfil acadêmico dos egressos do CFOBM e a sua vinculação as atividades meio dos setores da corporação em que estão servindo, com base na formação anterior ao CFOBM, tornam-se relevantes, uma vez que os oficiais formados no curso são responsáveis por liderar equipes em situações de emergência, bem como desempenhar atividades de suporte visando garantir o sucesso das atividades-fim da corporação.

Desta forma, indagar a relação já acima exibida, é imperioso, dado que os oficiais formados precisam estar aptos a lidar com situações complexas e tomar decisões rápidas e efetivas, a fim de proteger vidas, bens e evitar danos maiores.

1.1 JUSTIFICATIVA

Durante o curso, os alunos são expostos a uma ampla gama de conhecimentos e habilidades, desde a gestão de equipes, combate a incêndios e até salvamento de vidas.

Após a conclusão do CFOBM, os egressos assumem na corporação como oficiais, posições de liderança e responsabilidade na gestão das atividades da instituição, especificamente as que tem cunho de suporte as demais. Essas atividades incluem a manutenção das instalações, a gestão de recursos humanos e materiais, a administração financeira, entre outras.

Contudo, a formação anterior ao ingresso pode contribuir sobremaneira no cotidiano, principalmente se esse egresso já possuía experiência profissional anterior na atividade. Dessa forma, um oficial com formação acadêmica em administração, por exemplo, pode contribuir

para a gestão financeira da corporação, ajudando a otimizar os recursos e garantir que os investimentos sejam feitos de forma estratégica.

Conhecer o perfil acadêmico dos egressos do CFOBM e aplicá-lo oportunamente nas funções requeridas nos setores da corporação onde desempenha suas funções é extremamente valioso para as atividades-meio da corporação, pois, ganha tanto a corporação como o militar que desenvolve atividades de forma satisfatória, uma vez que tem a possibilidade de aplicar seus conhecimentos adquiridos extra CFOBM.

Desse modo, para o presente estudo, a pesquisa adota uma natureza básica, de abordagem quantitativa, com objetivo descritivo e exploratório, utilizando-se de procedimentos do tipo levantamento. Seu propósito foi mapear a distribuição do fenômeno em estudo e obter uma compreensão mais aprofundada do perfil dos egressos dos cadetes do CFOBM por meio da análise dos dados coletados.

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar o perfil acadêmico dos alunos do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFOBM) antes de ingressarem na academia e analisar se, após o curso, tais habilidades são aplicadas na corporação.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos são:

- ✓ Esboçar sobre estrutura e processos organizacionais, atividades primarias e de apoio, contribuições das atividades-meio nas organizações, bem como no Corpo de bombeiros;
- ✓ Pesquisar o perfil dos egressos do Curso de Oficiais Bombeiro Militar e as funções que exercem nas unidades operacionais em que estão lotados.
- ✓ Analisar se a alocação dos egressos nas atividades – meio da unidade operacional em que está lotado guarda relação com os atributos acadêmicos extra Curso de Formação de Oficiais.

1.4 ESTRUTURA DO DOCUMENTO

Este trabalho foi estruturado em 6 capítulos, a saber: Introdução, Fundamentação Teórica, Metodologia, Resultados e Discussões e Conclusão. A seguir, é feita uma breve descrição de tais capítulos:

- Capítulo 1 – Introdução: É o presente capítulo, cujo referido versa sobre a problematização, justificativa, objetivos (gerais e específicos) e a estruturação do documento.
- Capítulo 2 – Fundamentação Teórica: Este capítulo apresenta conceitos fundamentais sobre Estrutura e Processos Organizacionais, seus tipos e suas atividades, destacando-se as atividades primárias e de apoio, bem como suas contribuições;
- Capítulo 3 – O Corpo de Bombeiros e suas Atividades Legais: Este capítulo é uma continuação da Fundamentação Teórica e versa sobre a organização do corpo de bombeiros, com base na Lei de Organização Básica, bem como de suas atividades-meio.
- Capítulo 4- Metodologia: Trata sobre os métodos e instrumentos e etapas utilizadas na coleta de dados para o desenvolvimento da pesquisa, como na preparação do questionário, sua organização e aplicação e as ferramentas utilizadas.
- Capítulo 5 - Resultados e discussões: Trata da análise dos dados coletados por meio de questionários aplicados, no tocante a faixa etária, gênero, formação escolar, com vistas a caracterizar o perfil dos egressos do CFOBM até sua aplicação nas atividades meio na corporação após o período de formação.
- Capítulo 6 – Conclusões: Apresenta as considerações sobre o trabalho, elencando os pontos de destaque, bem como, sugerindo o aprimoramento da pesquisa por meio de outros trabalhos futuros.

2. ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

Neste capítulo, um panorama sobre estrutura organizacional será focado, bem como as descrições dos processos organizacionais, sua origem, principais tipos existentes e suas atividades.

2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

A eficiência operacional das empresas depende, em grande parte, da estrutura organizacional adotada. Essa estrutura abrange a divisão e coordenação das atividades, bem como a distribuição de autoridade, responsabilidades e recursos dentro da organização. É importante destacar que a definição e características da estrutura organizacional podem variar de acordo com o tamanho, setor de atuação e objetivos da empresa (ROBBINS et al., 2019).

No papel de estabelecer a forma como as atividades são agrupadas e hierarquizadas, a estrutura organizacional visa garantir a eficiência operacional e o alcance dos objetivos organizacionais. Nesse sentido, busca-se equilibrar a especialização e a coordenação entre os diversos departamentos e funções da empresa, a fim de otimizar os recursos e maximizar o desempenho (JONES et al., 2020).

A divisão das atividades na estrutura organizacional consiste em agrupar tarefas semelhantes em departamentos ou unidades organizacionais distintas. Isso permite a especialização e o aprofundamento dos conhecimentos necessários para cada função (GARETH et al., 2019).

Por outro lado, a coordenação das atividades busca integrar e sincronizar os esforços de diferentes áreas, garantindo a colaboração e a fluidez das informações e recursos (MINTZBERG et al., 2015).

Ao definir uma estrutura organizacional adequada, as empresas e/ou organizações podem desfrutar de benefícios como maior eficiência operacional, tomada de decisões mais ágil, melhor comunicação interna, alinhamento a objetivos estratégicos e maior capacidade de adaptação às mudanças do ambiente externo (D'AVENI, 2019).

Contudo, é importante ressaltar que não existe uma estrutura única e ideal para todas as organizações, pois cada empresa apresenta particularidades e desafios específicos a serem considerados (HITT et al., 2018).

2.2 PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

No artigo de Gonçalves e Pires (2015), os autores destacam que um processo é composto por um conjunto de atividades interligadas, onde cada atividade contribui para a realização do objetivo final. Além disso, o processo pode abranger diferentes áreas funcionais da organização e cruzar os limites convencionais, conforme também mencionado por Slack, Chambers e Johnston (2002).

Já no estudo de Araújo et. al (2019), é ressaltado que os processos são responsáveis pela transformação de insumos em produtos ou serviços, agregando valor ao longo do fluxo de atividades. Os autores enfatizam ainda a importância da gestão eficiente dos processos para melhorar a eficácia e a eficiência organizacional.

De acordo com Slack, Chambers e Johnston (2002), a partir da perspectiva da gestão por processos, podemos definir processos (de negócio) como a coleção das contribuições que cada micro-operação realizada na organização faz, de modo a satisfazer as necessidades dos consumidores e que, geralmente, cruzam os limites organizacionais convencionais.

A Figura 1 simboliza a definição de processos ao relacionar o *input* (entrada) a uma caixa (processos internos de uma organização) gerando, assim, um *output* (saída).

Figura 1 - Relação entre entradas (*input*) e saídas (*output*) com a definição de processos.



Fonte: Adaptado de UFPA (2022).

Nesse sentido, pode-se definir processo como uma série de atividades interconectadas, que atravessam fronteiras organizacionais e envolvem pessoas e/ou máquinas, com o propósito de alcançar um resultado desejado, agregando valor ao longo do fluxo de trabalho.

2.2.1 A origem e o papel dos processos nas organizações

A origem dos processos organizacionais pode ser atribuída à necessidade de coordenação e integração das atividades em uma organização. À medida que as organizações crescem em tamanho e complexidade, torna-se cada vez mais importante estabelecer processos que permitam uma execução eficiente das atividades (CAMPOS et al., 2018). Além disso, segundo Azevedo et al. (2016) a busca por maior produtividade, qualidade e eficiência impulsionou o desenvolvimento de métodos e abordagens para a gestão dos processos organizacionais, estando intrinsecamente ligada à evolução da teoria e prática da administração.

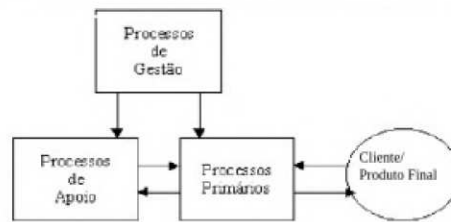
Os processos organizacionais desempenham um papel crucial no funcionamento e na eficiência das organizações. São responsáveis por definir as atividades necessárias para atingir os objetivos organizacionais e garantir que essas atividades sejam realizadas de forma coordenada e integrada.

Os referidos processos envolvem ainda uma série de atividades organizacionais executadas para alcançar os resultados desejados. Essas atividades podem variar de acordo com a natureza da organização e seus objetivos. Em uma empresa de manufatura, por exemplo, as atividades podem incluir o design do produto, aquisição de matérias-primas, produção, controle de qualidade e distribuição. Já em uma empresa de serviços, as atividades podem envolver o atendimento ao cliente, prestação do serviço e pós-atendimento. A descrição detalhada das atividades nos processos organizacionais é fundamental para garantir a adequada e eficiente execução de todas as etapas (BORTOLUZZI et al., 2019; AZEVEDO et al., 2016).

2.2.2 Tipos de processos Organizacionais

Existem diferentes tipos de processos organizacionais, cada um com suas características e finalidades específicas. Um dos modelos mais conhecidos é o proposto por Hammer e Champy (1994), que classifica os processos em três categorias principais: processos operacionais, processos de gestão e processos de suporte. Tais processos não são independentes e podem ocorrer simultaneamente, como apresentado na Figura 2.

Figura 2 - Tipos de Processo de uma organização



Fonte: Adaptado de Silva (2013).

Os processos organizacionais são classificados de acordo com sua natureza e objetivos. Um tipo comum é o processo primário (ou *core process*), que envolve as atividades principais relacionadas à produção de bens ou prestação de serviços da organização. Por exemplo, em uma fábrica de automóveis, o processo operacional abrange desde a fabricação das peças até a montagem final do veículo (Campos et al., 2018).

Outro tipo é o processo de suporte e apoio, que engloba as atividades-meio, como contabilidade, administração de recursos humanos e manutenção de instalações, fornecendo o apoio necessário para as atividades-fim serem realizadas de maneira eficaz. Além disso, há também os processos de gestão (ou gerenciais), responsáveis pela coordenação e controle das atividades organizacionais, incluindo o planejamento estratégico, tomada de decisão, definição de metas e monitoramento do desempenho (BORTOLUZZI et al., 2019).

A importância dos processos organizacionais reside no fato de que eles contribuem para a eficiência, eficácia e agilidade das operações das organizações. Conforme destacado por Al-Mashari e Zairi (2000), os processos organizacionais são essenciais para alcançar a excelência operacional, garantir a qualidade dos produtos e serviços, reduzir custos, melhorar a satisfação dos clientes e impulsionar a inovação. Eles proporcionam uma visão sistêmica das atividades da organização, identificando gargalos, pontos de melhoria e oportunidades de otimização.

A integração e a gestão efetiva dos processos organizacionais são fundamentais para o sucesso das organizações. Nesse sentido, autores como Hammer (2007) enfatizam a importância da reengenharia de processos, que envolve a análise crítica e a remodelagem dos processos existentes com o objetivo de obter melhorias significativas em termos de desempenho, qualidade e eficiência. Essa abordagem busca eliminar atividades desnecessárias, simplificar tarefas e promover uma cultura de melhoria contínua.

Os processos organizacionais representam as etapas e ações necessárias para que as atividades sejam executadas de maneira coordenada e eficiente. Desse modo, as atividades

primárias e de apoio estão inseridas nos processos organizacionais, trabalhando de forma conjunta para alcançar resultados satisfatórios.

2.2.2.1 Atividades Primárias e de Apoio

As atividades primárias envolvem a criação de valor para os clientes, abrangendo aquisição de insumos, produção, distribuição e venda. A aquisição de insumos refere-se à obtenção de matérias-primas e recursos necessários para a produção dos produtos ou serviços. A produção compreende as etapas de transformação dos insumos em produtos acabados ou dos serviços prestados aos clientes. A distribuição está relacionada à entrega dos produtos ou serviços aos consumidores, enquanto a venda diz respeito à comercialização dos produtos ou serviços oferecidos pela empresa (KOTLER et al., 2016).

Essas atividades, já elencadas, tem um condão finalístico, cujo objetivo é realizar as ações principais da empresa e que geralmente incluem funções como produção, venda, marketing, pesquisa e desenvolvimento, entre outras. O autor Antônio Maximiano (2010), define as atividades-fim como aquelas que “produzem ou vendem bens ou serviços que a empresa se propõe a fornecer ao mercado”. Essas atividades são, portanto, essenciais para a existência da empresa, pois geram a receita que sustenta todas as outras atividades da organização.

Nesse sentido, toda organização, independentemente de ser pública ou privada, apresenta duas categorias de funções distintas. A primeira, atividade-fim, está relacionada diretamente e de forma específica com a missão da organização, ou seja, seu objetivo principal, finalidade, propósito e razão de existir. (SOUZA, 2008)

É importante ressaltar que as atividades-fim podem variar de acordo com o setor de atuação e a missão específica de cada organização. Por exemplo, em uma instituição de ensino, as atividades-fim estão relacionadas à oferta de programas educacionais, o ensino de disciplinas específicas e a formação de estudantes para a vida profissional. Já em uma empresa de comércio eletrônico, as atividades-fim envolvem a venda de produtos e serviços por meio de plataformas digitais, atendendo às necessidades dos clientes e promovendo transações comerciais online, como é o caso da Amazon. A Tabela 1, exemplifica:

Tabela 1 - Exemplos de Atividades-fim desempenhadas em grandes empresas.

Empresa	Atividade-fim
Google	Motor de busca online, publicidade e serviços
Apple	Desenvolvimento e venda de produtos eletrônicos
Amazon	Varejo online, serviços em nuvem e entretenimento digital

Fonte: Autor.

Por sua vez, as atividades de apoio são responsáveis por fornecer suporte e recursos para as atividades primárias, garantindo sua eficiência e eficácia. Essas atividades incluem logística interna, operações, logística externa, marketing e vendas, além de serviços. A logística interna está relacionada ao gerenciamento e controle dos fluxos de materiais dentro da organização. As operações envolvem o processamento e transformação dos insumos, visando à criação de valor para o cliente.

A logística externa abrange o transporte, armazenamento e distribuição física dos produtos acabados. O marketing e vendas são responsáveis pela promoção e comercialização dos produtos ou serviços, enquanto os serviços dizem respeito ao suporte pós-venda e atendimento ao cliente (PORTER, 2016).

Dessa forma, as atividades primárias e de apoio desempenham papéis complementares nos processos organizacionais. Enquanto as atividades primárias estão diretamente envolvidas na criação e entrega de valor aos clientes, as atividades de apoio fornecem os recursos e suporte necessários para o bom desempenho das atividades primárias (COELHO et al., 2018).

Como já destacado, atividades conhecidas como de apoio, suporte ou meio apesar de não estarem diretamente relacionadas ao objetivo principal da organização são basilares para o alcance dos objetivos da organização como um todo. Sallaberry et al. (2021) define a atividade meio como um conjunto de processos e rotinas que envolvem a manutenção e o suprimento da organização, acresce que tais atividades desempenham um papel fundamental nas organizações de sucesso, garantindo o suporte necessário para que as atividades-fim sejam realizadas com eficiência.

Para Sallaberry et al. (2021), um exemplo notável é a empresa Google, conhecida por seu objetivo principal de fornecer acesso fácil à informação. No entanto, para alcançar esse objetivo, a Google precisa de atividades-meio como a contabilidade, responsável por

gerenciar suas finanças e garantir o equilíbrio financeiro da empresa. Além disso, a administração de recursos humanos é crucial para a seleção, contratação e desenvolvimento dos colaboradores talentosos que impulsionam a inovação na empresa.

Outro exemplo é a Apple, que tem como atividade-fim o desenvolvimento de produtos eletrônicos inovadores. Para alcançar esse objetivo, a Apple depende de atividades-meio como a manutenção e limpeza das instalações, que garantem um ambiente adequado para a pesquisa, desenvolvimento e produção de seus dispositivos. Essas atividades-meio são essenciais para o funcionamento eficiente e bem-sucedido dessas organizações (BALBINO e BARBOSA, 2018).

Seguindo ainda a definição de Sallaberry et al. (2021), as atividades meio também envolvem a gestão de contratos. Um exemplo de organização bem-sucedida que depende dessa atividade é a NASA (*National Aeronautics and Space Administration*), que se concentra na exploração espacial como sua atividade-fim.

No entanto, a fim de realizar suas missões, a NASA precisa gerenciar contratos com fornecedores externos para adquirir equipamentos e serviços especializados. A gestão eficiente desses contratos é fundamental para garantir o suprimento adequado de recursos e cumprir os objetivos da organização, os quais são executados diretamente pelas atividades-fim. A Tabela 2, evidencia alguns exemplos dessas atividades em organizações de destaque.

Tabela 2 - Exemplos de Atividades-meio desempenhadas em grandes organizações.

Empresa	Atividades-meio
Google	Serviços de limpeza e manutenção de escritórios, gestão de instalações, serviços de tecnologia da informação, recursos humanos, contabilidade, marketing e comunicação, suporte administrativo.
Apple	Serviços de limpeza e manutenção de escritórios, gestão de instalações, logística e cadeia de suprimentos, recursos humanos, contabilidade, serviços jurídicos, suporte técnico.
Amazon	Serviços de limpeza e manutenção de instalações, gestão de infraestrutura e segurança, serviços administrativos, serviços de tecnologia da informação, recursos humanos, contabilidade e finanças.

Fonte: Autor

a) Papel estratégico das atividades-meio

As atividades-meio desempenham um papel estratégico fundamental dentro das organizações. Essas atividades referem-se às funções de suporte e apoio que não estão diretamente relacionadas à produção de bens ou serviços finais, mas que são essenciais para o funcionamento eficiente da empresa. (CHOI et al., 2019).

Uma das principais contribuições das atividades-meio é garantir a integração e coordenação de diversos processos e áreas funcionais da organização. Por exemplo, o setor de TI desempenha um papel estratégico ao fornecer sistemas e infraestrutura que permitem o compartilhamento de informações, automação de processos e melhoria da comunicação interna. Já o departamento de compras desempenha um papel estratégico ao gerenciar o abastecimento de matérias-primas, produtos e serviços essenciais para a produção, buscando otimização de custos, qualidade e prazos (BENSAOU, 2019).

Além disso, as atividades-meio desempenham um papel fundamental na gestão de recursos humanos. O departamento de RH é responsável por recrutar, selecionar, treinar e desenvolver os colaboradores da organização. Essas atividades são cruciais para a construção de uma equipe talentosa e qualificada, capaz de impulsionar o desempenho organizacional e contribuir para a consecução dos objetivos estratégicos da empresa (BOXALL et al., 2016).

Outro aspecto importante do papel estratégico das atividades-meio é o suporte à tomada de decisões estratégicas. Essas atividades fornecem informações e análises que auxiliam os gestores a tomar decisões fundamentadas em dados. Por exemplo, o setor financeiro fornece relatórios e análises financeiras que permitem avaliar a saúde financeira da empresa e apoiar a tomada de decisões relacionadas a investimentos, orçamento e planejamento estratégico (COLLIER et al., 2018).

Diante do exposto, o papel estratégico das atividades-meio é essencial para o funcionamento eficiente e o sucesso das organizações. Elas contribuem para a integração, coordenação, gestão de recursos humanos e suporte à tomada de decisões estratégicas. Assim, é fundamental que as empresas reconheçam a importância dessas atividades e invistam em sua eficácia e melhoria contínua.

b) Importância das atividades-meio para a criação de valor nas organizações

As atividades-meio desempenham um papel crucial na criação de valor dentro das organizações. Embora essas atividades não estejam diretamente envolvidas na produção de bens ou serviços finais, elas fornecem suporte essencial que contribui para a eficiência operacional, a satisfação dos clientes e, conseqüentemente, para a criação de valor. (KAPLINSKY et al., 2016)

Uma das principais contribuições das atividades-meio para a criação de valor está relacionada à melhoria da eficiência e produtividade organizacional. Setores como logística, gestão da cadeia de suprimentos, tecnologia da informação (TI) e gestão de processos desempenham um papel essencial na redução de custos, otimização dos fluxos de trabalho e aumento da eficiência operacional (MELVILLE et al., 2014) .

Além disso, as atividades-meio desempenham um papel importante na criação de valor ao promover a satisfação e fidelização dos clientes. De acordo com (GRÖNROOS, 2011) e (PARASURAMAN et al., 2010), departamentos de marketing, atendimento ao cliente e gestão da qualidade são responsáveis por entender as necessidades e expectativas dos clientes, oferecer um atendimento personalizado e garantir a qualidade dos produtos ou serviços entregues.

Ao fornecer uma experiência positiva ao cliente e exceder suas expectativas, as atividades-meio contribuem para a construção de relacionamentos duradouros e leais, criando assim valor para a organização (KUMAR et al., 2019)

Outra forma de contribuição das atividades-meio para a criação de valor é por meio da gestão de recursos humanos. No livro sobre “*The workforce scorecard*” (HUSELID et al., 2017) discorre sobre o desenvolvimento de colaboradores qualificados, engajados e motivados e como isso é fundamental para impulsionar o desempenho organizacional e alcançar os objetivos estratégicos. O recrutamento, seleção, treinamento e retenção de talentos são atividades-meio que contribuem para a construção de uma força de trabalho capacitada, capaz de inovar, atender às demandas dos clientes e agregar valor aos produtos ou serviços (CAPPELLI, 2018).

Nessa perspectiva, através da melhoria da eficiência operacional, satisfação do cliente e gestão de recursos humanos, essas atividades permitem que as organizações ofereçam produtos ou serviços de forma competitiva, gerando valor para os clientes e fortalecendo sua posição e imagem no mercado.

3. O CORPO DE BOMBEIROS E SUAS ATIVIDADES LEGAIS

Este capítulo versará sobre a estrutura organizacional do CBMMA, com base na Lei 10.230, de 23 de abril de 2015, levando em consideração os conceitos de processos e atividades organizacionais previamente abordados, dando ênfase as atividades-meio executadas pela corporação.

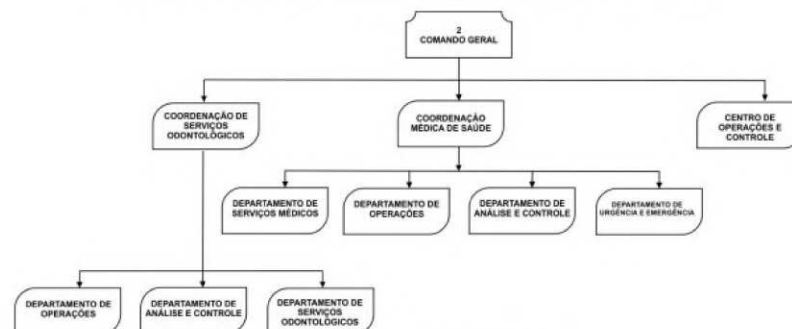
3.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO CBMMA – LEI 10230

De acordo com a Lei 10230/15 (Lei de Organização Básica do CBMMA – LOB CBMMA), o CBMMA possui uma estrutura organizacional composta por órgãos de direção, órgãos de apoio e órgãos de execução. Os órgãos de direção são responsáveis pelo comando e administração geral do CBMMA. Eles têm a função de planejar e organizar a corporação em todos os níveis, além de acionar, coordenar, controlar e fiscalizar a atuação dos órgãos de apoio e de execução. (MARANHÃO, 2015)

Os órgãos de apoio têm como objetivo atender às necessidades das atividades-meio da corporação. Alguns exemplos de órgãos de apoio citados na lei incluem a Coordenadoria Médica de Saúde, a Coordenadoria de Serviços Odontológicos, o Centro de Operações e Comunicações, a Academia de Bombeiros Militar, o Centro de Suprimento e Manutenção e o Colégio Militar. (MARANHÃO, 2015)

Os órgãos de execução são compostos pelos comandos operacionais, unidades e subunidades operacionais. Eles são responsáveis por realizar as atividades-fim da corporação e cumprir as missões atribuídas a eles. A Figura 3 apresenta o organograma com os órgãos de apoio do CBMMA.

Figura 3 - Organograma do CBMMA - Órgãos de Apoio



Fonte: MARANHÃO (2023).

A lei também estabelece a subdivisão das unidades de bombeiros militar em unidades administrativas e unidades operacionais. As unidades administrativas incluem diretorias, coordenadorias, centros, departamentos, seções e subseções.

Já as unidades operacionais englobam comandos operacionais do Corpo de Bombeiros, batalhões de bombeiros militar, companhias independentes de bombeiros militar, companhias de bombeiros militar, postos de bombeiros militar e subseções.

A atribuição de funções nos diferentes níveis hierárquicos é mencionada na lei, indicando quais cargos são responsáveis por cada órgão ou unidade. Por exemplo, as diretorias, comandos operacionais e a Coordenadoria Estadual de Proteção e Defesa Civil têm suas funções previstas para os cargos de coronéis do quadro de combatentes da ativa da corporação.

O Plano de Emprego e as Normas Gerais de Ações de cada unidade de bombeiros militar são estabelecidos por meio de normas internas emitidas pelo comando da corporação.

3.2 ATIVIDADES-MEIO DO CBMMA

As atividades-meio do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA), conforme estabelecido pela Lei 10230/15, são responsáveis por atender às necessidades de suporte e apoio à corporação, garantindo o pleno funcionamento das atividades operacionais. Essas atividades são fundamentais para assegurar que a corporação tenha recursos, infraestrutura e condições adequadas para desempenhar suas missões de forma eficiente e eficaz.

Um dos órgãos de apoio mencionados na lei é a Coordenadoria Médica de Saúde, que tem a função de oferecer assistência médica, farmacêutica e sanitária aos bombeiros militares e suas famílias. Essa coordenação desempenha um papel vital na preservação da saúde e bem-estar dos membros da corporação, garantindo que estejam aptos a executar suas tarefas operacionais. A atuação da Coordenadoria Médica de Saúde é semelhante à preocupação com a saúde ocupacional e o bem-estar dos funcionários em empresas privadas de sucesso, como a Google, que investe em programas de saúde e bem-estar para seus colaboradores (SMITH et al., 2020).

Outro órgão de apoio destacado na lei é a Coordenadoria de Serviços Odontológicos, responsável por oferecer assistência odontológica curativa e preventiva aos bombeiros militares e seus dependentes. Essa coordenação visa garantir a saúde bucal dos membros da corporação, contribuindo para sua qualidade de vida e desempenho profissional. A preocupação

com a saúde bucal dos colaboradores também é uma prática adotada em empresas privadas de sucesso, como a Amazon, que oferece benefícios odontológicos para seus funcionários como parte de seu programa de assistência médica abrangente (HERMES et al., 2019).

Além disso, ao Centro de Operações e Comunicações compete:

“(..) o planejamento, coordenação, controle, fiscalização e execução das atividades operacionais e de comunicações, de pesquisas tecnológicas, de perícias e de prevenção de incêndios, além das atribuições específicas de planejamento em Proteção e Defesa Civil em sua área de circunscrição ao comando que estiver subordinado.” (MARANHÃO, 2015)

Esse órgão é responsável por garantir a eficiência dos processos de comunicação interna e externa da corporação, bem como a integração e o gerenciamento das operações. O Centro de Operações e Comunicações desempenha uma função análoga às áreas de operações e tecnologia da informação em empresas de sucesso, como a Apple, que se destaca pela excelência em operações e pela integração eficiente de seus sistemas de comunicação (WANG et al., 2021).

Outro aspecto relevante é a integração entre as atividades-meio e as atividades-fim da organização. A gestão integrada de processos é essencial para que a empresa alcance seus objetivos de forma eficiente e eficaz. Conforme destaca Furlan (2012), a gestão integrada permite que a empresa compreenda melhor seus processos, identifique gargalos e busque soluções para aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos e serviços oferecidos.

Além disso, é necessário enfatizar a importância de uma gestão estratégica das atividades-meio. Ao definir objetivos e metas claras, a empresa pode direcionar seus esforços para o desenvolvimento dessas atividades, promovendo a melhoria contínua de seus processos.

De acordo com Ferreira et al. (2018), a gestão estratégica proporciona uma visão sistêmica das atividades, identificando oportunidades de aprimoramento e alinhando as atividades-meio aos objetivos da empresa. A gestão integrada, a gestão estratégica e o uso da tecnologia da informação são aspectos importantes a serem considerados na gestão das atividades-meio, promovendo a eficiência e a eficácia da empresa.

Assim, as atividades-meio desempenhadas pelo CBMMA, são essenciais para garantir o suporte necessário às atividades-fim da corporação, assim como nas empresas privadas, onde a eficiência e a excelência nas áreas de saúde, comunicações e operações são fundamentais para alcançar resultados positivos e atingir metas organizacionais.

3.3 CONTRIBUIÇÕES DAS ATIVIDADES MEIO PARA O DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DO CBMMA

No contexto do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA), é necessário ressaltar a relevância das atividades-meio para o seu desenvolvimento institucional. Conforme mencionado por Souza e Sander (2017), é necessário reconhecer que, no ambiente organizacional, atividades que atualmente são consideradas secundárias podem se tornar essenciais e que uma atividade secundária em uma organização pode ser primordial em outra.

Como destacado por Cury (2005), ao analisar uma organização, percebemos que ela realiza diversas atividades por meio de uma estrutura organizacional representada, muitas vezes, por um organograma. Embora o organograma seja uma ferramenta importante, é fundamental que a gestão esteja centrada no negócio em si, e não apenas na representação gráfica da estrutura da empresa.

Nesse sentido, Cury (2005) ressalta ainda a importância de adotar uma abordagem que contemple tanto a dimensão horizontal quanto a dimensão vertical da organização. A dimensão horizontal diz respeito aos processos de negócios, enquanto a dimensão vertical envolve a hierarquia das funções.

No estudo sobre sistema de organização e gestão realizado por Libâneo (2001), é enfatizado que o setor técnico-administrativo é responsável pelas atividades-meio, as quais desempenham um papel essencial no desenvolvimento organizacional. Essas atividades-meio têm como objetivo garantir o cumprimento dos objetivos e funções da organização.

É importante ressaltar que uma atividade ser utilizada para cumprir uma função final não implica necessariamente que ela seja considerada atividade-fim. Como menciona Alme-nara (2019), em uma instituição cuja finalidade é a formação acadêmica, por exemplo, a contratação de professores não é necessariamente uma atividade-fim. Nesse caso, ela é considerada atividade-meio, pois é por meio dessa contratação que a atividade-fim, ou seja, a formação acadêmica, pode ser efetuada.

Nessa perspectiva, fica evidente que as atividades-meio desempenham um papel fundamental no desenvolvimento institucional do CBMMA. São essas atividades que garantem o funcionamento eficiente da organização, permitindo que ela cumpra sua missão de proteger a vida e o patrimônio da população maranhense. A gestão adequada das atividades-meio é essencial para promover o crescimento e a eficácia do CBMMA em suas atividades-fim.

4. METODOLOGIA

O método de pesquisa empregado foi o método *survey*, por meio de amostragem. A ferramenta utilizada para realizar o questionário foi o *Google Forms*, por meio de compartilhamento do link via grupos de oficiais no *WhatsApp*, numa abordagem conhecida como “*snowball*”. Após isso, realizou-se o processamento dos dados para caracterizar o perfil dos egressos do CFOBM.

4.1 MÉTODO DE PESQUISA

A presente pesquisa quanto a natureza é do tipo básica, com abordagem quantitativa, cujo objetivo assume caráter descritivo, em que o pesquisador visa informar sobre situações, fatos, opiniões ou comportamentos da população analisada, a fim de mapear a distribuição de um fenômeno (TRIVIÑOS, 2007). Além disso, ela também adota perfil exploratório, buscando oferecer uma maior familiaridade com a problemática formulada e encontrar o perfil do egresso dos cadetes do CFOBM por meio da análise dos dados coletados.

Segundo Maria (2022) a pesquisa básica visa produzir um conhecimento que tenha utilidade para a ciência e a tecnologia. Para Freitas et al. (2000), existem duas abordagens de pesquisa: quantitativa e qualitativa. Na abordagem quantitativa, são utilizados diferentes procedimentos, como é o caso do levantamento (*survey*), experimentos, entre outros. Por outro lado, na abordagem qualitativa, encontramos estudos de caso, grupos de discussão, entre outros.

A pesquisa com procedimentos do tipo levantamento consiste na coleta de dados ou informações sobre características, comportamentos ou opiniões de uma população-alvo (FREITAS et al., 2000). Segundo Santos (2009), o *survey* é um tipo de pesquisa que visa obter informações diretamente de um grupo de interesse em relação aos dados desejados. Esse método é especialmente útil em pesquisas exploratórias e descritivas, o que se aplica ao presente trabalho.

Conforme descrito por Lima (2017), o *survey* possui três finalidades distintas. A primeira é a finalidade exploratória, que envolve uma busca inicial de mecanismos para investigar um tema, identificando todos os elementos críticos e possibilidades de estudo em um *survey* mais estruturado.

A finalidade descritiva busca revelar a distribuição de características e atributos em uma população estudada, focando na forma como essa distribuição ocorre, sem se preocupar com o motivo por trás dela.

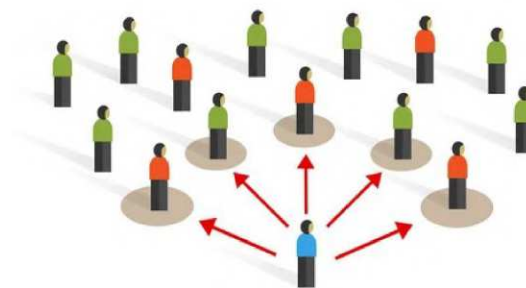
Dessa forma, a presente pesquisa adota natureza básica, abordagem quantitativa, objetivo descritivo e exploratório, utilizando-se de procedimentos do tipo levantamento. Seu propósito é mapear a distribuição do fenômeno em estudo e obter uma compreensão mais aprofundada do perfil dos egressos dos cadetes do CFOBM por meio da análise dos dados coletados.

4.2 ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO

Foi realizada uma pesquisa sobre o perfil dos graduados por meio da utilização de um questionário, via *Google Forms*, empregando o método “*snowball*” (bola de neve). A técnica de “bola de neve” envolve a seleção inicial de participantes e, em seguida, o pedido para que esses participantes indiquem outros indivíduos relevantes para a pesquisa, de modo que esse processo continue, gerando uma amostra ampliada e diversificada de respondentes. (MALHOTRA, 2006)

A investigação do perfil dos egressos tem como objetivo obter informações valiosas sobre a trajetória e as experiências dos indivíduos que concluíram um determinado programa educacional ou curso. Por meio desse questionário, buscou-se compreender melhor as habilidades, competências e realizações, bem como as suas percepções sobre a sua aplicabilidade nas atividades-meio do CBMMA. Conforme apresentado na Figura 4, o método “bola de neve” foi realizado com a publicação e compartilhamento do link de acesso ao questionário por meio de grupos de *WhatsApp*.

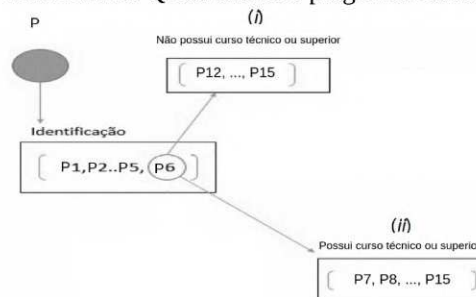
Figura 4 - Representação do método “SnowBall” (Bola de Neve).



Fonte: Adaptado de (SIMKUS, 2023).

Os desvios de fluxo do questionário são apresentados na Figura 5. Na ilustração, as perguntas são representadas por p1 (1º pergunta), p2 (2º pergunta) e assim sucessivamente. Inicialmente os egressos passam pela fase de identificação, onde responderam questões como se aceitavam ou não participar da pesquisa, sua idade, sexo, se foram formados pelo CFOBM e o ano de ingresso.

Figura 5 - Estrutura do Questionário e perguntas condicionais.



Fonte: Adaptado de Maria (2022).

A pergunta p6, é uma questão condicional que desviava o fluxo do questionário de acordo com o grau acadêmico na corporação. Na situação (i) não possuindo curso técnico ou superior, as questões seguiam tentando entender qual o tipo de atuação o militar se encontra na corporação. Na situação (ii) possuindo curso técnico ou superior, as questões buscavam saber qual a área de atuação na corporação.

4.3 TEMPO E ABRANGÊNCIA DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada durante o período compreendido entre 18 de maio de 2023 a 02 de junho de 2023, totalizando 15 dias.

Sua abrangência alcançou desde militares que entrarem recentemente na corporação (cadetes do primeiro ano do CFOBM) até militares mais antigos, formados num período anterior a 2006 (coronéis), alcançando, assim, o início da carreira de um oficial bombeiro militar ao último posto.

Além disso, os militares que participaram do questionário estão locados tanto na capital São Luís quanto em batalhões no interior do estado.

4.4 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

A amostra da pesquisa foi selecionada de forma aleatória e representativa, visando capturar uma visão abrangente dos militares formados ou em formação pelo CFOBM. A escolha de 106 participantes foi baseada em critérios específicos, como por exemplo o universo dos quase 430 cadetes que já passaram pelo CFOBM desde a primeira turma, o que representa cerca de 25% do total. Além disso, os 106 participantes foram escolhidos levando em consideração a disponibilidade dos indivíduos para participarem do estudo, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 - Público entrevistado e Ano de ingresso.

Ano de Ingresso	Quantidade de Participantes
Antes de 2006	4
2006	5
2007	2
2008	3
2009	0
2010	1
2011	1
2012	0
2013	1
2014	0
2015	1
2016	6
2017	9
2018	5
2019	0
2020	17
2022	20
2023	31
Total	106

Fonte – Autor.

Dentre os participantes, houve uma divisão equitativa entre militares em diferentes estágios de formação, incluindo cadetes e oficiais já graduados. Essa diversidade permitiu uma análise mais completa das características, experiências e perspectivas dos militares envolvidos.

Dos 106 analisados, 32 foram consideradas válidos para o estudo e 74 não válidos, uma vez que o foco era somente para os participantes que ingressaram no CFOBM com gra-

duação ou pós-graduação e que já estão em atividades em unidades operacionais e demais setores do CBMMA.

4.5 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Foi utilizado um formulário online para realizar o questionário, no qual cada participante precisou ler e concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes de começar a respondê-lo. O termo fornecia informações claras sobre o propósito do estudo e a garantia de manter a confidencialidade das participantes.

Somente após concordarem com o termo, as participantes puderam contribuir com a pesquisa. Caso discordassem em participar, os participantes seriam encaminhados para uma página de agradecimento sinalizando que a pesquisa foi encerrada.

Cada pergunta é transformada em coluna numa planilha do *Excel* online, armazenada no *Google Drive*, e as respostas são armazenadas em linhas, conforme a Figura 6:

Figura 6 - Coleta e Armazenamento dos dados do questionário.

	E	F	G	H	I	J
1	Você entrou na corporação pelo Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFOBMM)?	Qual o ano de ingresso no CFOBMM?	Você já possuía algum tipo de curso técnico ou graduação antes de entrar na corporação?	Qual seu grau de instrução mais elevado atualmente?	Qual seu posto atual na corporação?	Qual o curso técnico que você possuía?
2	Sim	2020	Sim, ambos	Graduação (Bacharelado)	Cadete do CFO 3	
3	Sim	2023	Sim, curso técnico	Curso Técnico	Cadete do CFO 1	comunicação visual
4	Sim	2020	Sim, curso técnico	Graduação (Incompleta)	Cadete do CFO 3	Design de Móveis
5	Sim	2020	Sim, curso técnico	Ensino Médio Completo	Cadete do CFO 3	Técnico Eletromecânica

Fonte: Autor.

O método utilizado para analisar os dados coletados foi a análise de conteúdo, amplamente empregada em pesquisas de natureza qualitativa. De acordo com Bardin (2016), esse método envolve uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo extraído das comunicações, seguida por sua interpretação.

A análise de conteúdo é composta pelos seguintes passos: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Conforme a abordagem metodológica adotada, primeiramente foi realizada a pré-análise, na qual ocorreu o primeiro contato com as informações coletadas e tem como objetivo organizar os dados.

Nessa etapa, procedeu-se ao tratamento das questões subjetivas, como a resposta aos cursos feitos pelos participantes, verificando-se possíveis registros incorretos e uniformizando

a escrita de algumas respostas. Por exemplo, as respostas referentes aos cursos de Engenharia foram padronizadas, uma vez que apresentavam diferentes formas de escrita (Figura 7).

Figura 7 - Padronização das respostas dos usuários

ENGENHARIA CIVIL
Engenharia Civil
Eng civil

Fonte: Autor.

Em seguida, na etapa de exploração do material, os dados foram agrupados em categorias para atingir os objetivos da pesquisa. Esse agrupamento consistiu na seleção de variáveis de respostas comuns entre as participantes e sua distribuição em categorias representativas. Um exemplo direto é p6, sobre possuir ou não um curso técnico ou superior antes de entrar no CFOBM.

No estágio final, que se refere à análise dos resultados, as informações foram cuidadosamente examinadas e, por meio de operações estatísticas (por exemplo, porcentagens), as tabelas e gráficos foram produzidos. Nessa etapa, é possível realizar inferências e apresentar hipóteses relacionadas ao objetivo da pesquisa ou a outras descobertas, como apontado por Bardin (2016).

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estudo analisou o perfil de 106 entrevistados, catalogados via formulário *Google Forms*, disponibilizados em grupos de *WhatsApp*, no período de 15 dias, compreendendo 18 de maio à 02 de junho de 2023. A seguir a Tabela 4 apresenta a faixa etária dos entrevistados.

Tabela 4 - Faixa etária dos participantes da pesquisa

Faixa Etária	Dados	
	Absolutos	Relativos
18-23	26	24,52%
24-29	42	39,62%
30-35	22	20,75%
36-40	8	7,54%
Acima de 40	8	7,54%
	106	100%

Fonte: Autor.

A Tabela 4 aponta que a maioria dos entrevistados 42 estão na faixa de 24 à 29 anos, seguido de 18 à 23 anos com 26 registros, depois com 22 anotações a faixa de 30 a 35 anos, 8 foram os apontamentos da faixa de 36 à 40 anos, e 6 acima dos 40 anos. Dados que indicam a jovialidade dos entrevistados; egressos do CFOBM. Seguindo a pesquisa, com relação ao gênero dos entrevistados a Tabela 5 expõe.

Tabela 5 - Quantitativo por gênero.

Gênero	Dados	
	Absoluto	Relativo
Masculino	91	85,84%
Feminino	15	14,16%
	106	100%

Fonte: Autor.

Observa-se que, embora o CFOBM possua distribuição de vagas de maneira ampla, ainda há predominância de público masculino, como evidenciou-se na pesquisa, uma vez que dentre os 106 entrevistados, 91 (85,84%), são do sexo masculino.

Quanto à formação escolar, a Tabela 6 apresenta a distribuição escolar dos participantes de acordo com o grau de ensino mais alto.

Tabela 6 - Formação escolar dos participantes.

Formação	Dados	
	Absoluto	Relativo
Pós Graduação	30	28,3%
Graduação (Bacharelado)	28	26,4%
Graduação incompleta	20	18,9%
Ensino Médio Técnico	9	8,5%
Ensino Médio Científico	19	17,9%
	106	100%

Fonte: Autor.

Obteve-se no universo dos entrevistados, uma leve superioridade de pós graduados, com 28,3% (30), seguido de graduados 26,4% (28). Os participantes com graduação incompleta atingiram 18,9% (20), de ensino médio técnico 8,5% (9) e ensino médio científico 17,9% (19). Visando atingir o objetivo do trabalho, optou-se por escolher a formação dos participantes somente de quem já havia concluído o curso superior antes de ingressar no CFO e de quem já é egresso da academia (concluiu o curso de formação) e desenvolve suas atividades em unidades operacionais e outros setores do CBMMA.

Para isso, excluiu-se da pesquisa os entrevistados de graduação incompleta, de ensino médio técnico, de ensino médio científico, e também 26 cadetes, que mesmo com graduação, ainda estão em atividade escolar, totalizando 74 dos entrevistados. Os referidos dados foram considerados não válidos para a pesquisa em função do já exposto. A Tabela 7 a seguir, classifica as respostas em válidas e não válidas, levando em consideração o posto atual dos participantes da pesquisa.

Tabela 7 - Processamento das Respostas Válidas e Não-Válidas

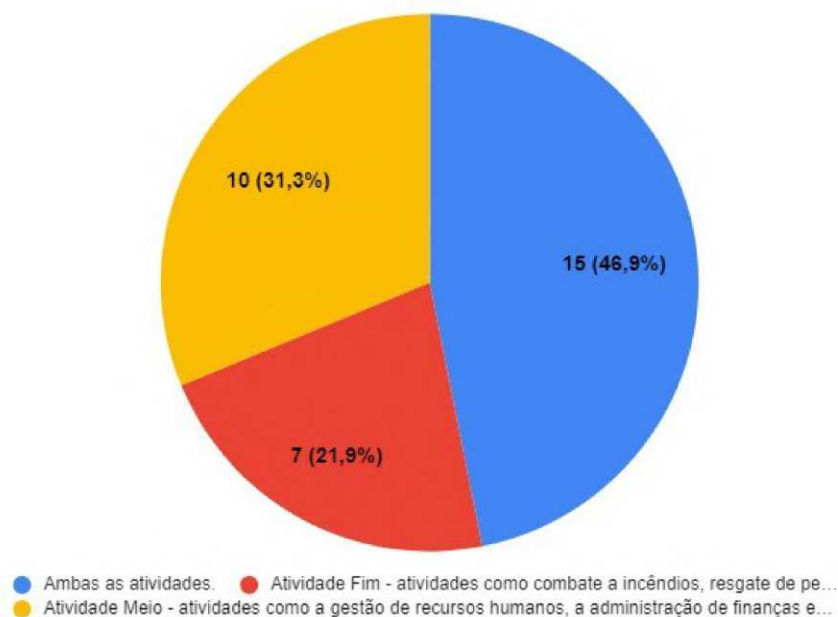
Classificação das respostas	Posto atual	Quantidade
Válidas	2º Tenente, 1º Tenente, Capitão, Major, Tenente-coronel, Coronel	32
Classificação das respostas	Posto atual	Quantidade
Não válidas	Cadetes do CFO 1 Cadetes do CFO 2 Cadetes do CFO 3	74
Total		106

Fonte: Autor.

Os achados revelaram que, da totalização das respostas, foi possível validar 32 respostas, o que equivale a 34% dos pesquisados, e realizar 74 invalidações, correspondendo a 66%. As primeiras, corresponderam aos Oficiais que já possuíam graduação ou pós graduação antes do ingresso no CFO BM e estão desenvolvendo atividades na corporação; enquanto que as segunda, foram caracterizadas pelo fato dos entrevistados terem somente o segundo grau (técnico ou científico) curso superior incompleto e ainda estarem em atividades escolar na ABMJM, no caso dos cadetes.

Dentre as respostas válidas, dividiu-se por atividades meio ou fim que esses entrevistados desempenham nos seus locais de trabalho, com o propósito de descobrir se estão sendo realmente empregados nas atividades correlatas à sua formação antes do ingresso no CFO BM, conforme o Figura 8 a seguir.

Figura 8 - Tipo de atividade desempenhadas nas unidades



Fonte: Autor.

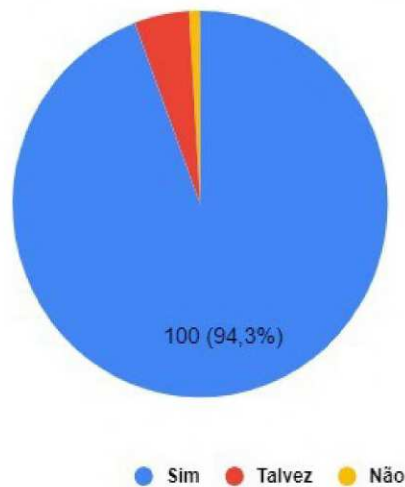
Nota-se que dos 32 entrevistados, 25 (78,2%) estão sendo empregados nas atividades meio da corporação com base na formação anterior ao CFOBM, dentre estes 31,3% (10) somente nas atividades meio e 46,9% (15) em ambas (atividade meio e fim). Nesse sentido, é possível inferir que esses 31,3% envolvidos somente nas atividades meio, são oficiais de posto superior, entre Major e Tenente-coronel e Coronel, pois a eles, na sua essencialidade cabem mais o desempenho de atividades de suporte e gerenciamento, do que de execução, enquanto

aos demais postos de 2º Tenente à Capitão, apesar de desempenharem atividades meio, são indispensáveis na execução das atividades fins da corporação.

Contudo, observa-se um acentuado aproveitamento dos Oficiais egressos do CFOBM nas habilidades profissionais adquiridas antes do seu ingresso na formação bombeiro militar, em atividades meio da corporação. Ainda quanto a esse aproveitamento, a pesquisa indica um ponto positivo na ótica dos entrevistados.

Dessa forma, a Figura 9 apresenta a opinião quase que unânime dos entrevistados sobre essa importância, pois dentre os 106 questionados, 100 (94,3%) acreditam que a alocação de militares com conhecimento especializado em áreas estratégicas da corporação é substancial, enquanto que 06 (5,7%) dos entrevistados acham que talvez seja proeminente. Assim, tal alocação certamente trará um ganho significativo, tanto para a corporação como para quem depende dos serviços dela.

Figura 9 - Visão sobre alocação de militares especializados em áreas estratégicas do CBMMA.



Fonte: Autor.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo expôs que a eficiência operacional das empresas depende, em grande parte, da estrutura organizacional e que para isso dependem e muito dos processos adotados com vistas a definir as atividades necessárias para atingir os objetivos e alcançar os resultados desejados.

Tais atividades podem variar de acordo com a natureza da organização e seus objetivos, umas de cunho essencialmente de suporte enquanto que outras são responsáveis pela existência da empresa, pois geram a receita que sustenta todas as outras atividades da organização.

Em relação ao Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA), é vital ressaltar a relevância das atividades-meio, como por exemplo, as relacionadas as áreas de saúde, comunicações e operações e outras, para o desenvolvimento da instituição, pois como já dito, elas dão suporte ao desenvolvimento ou execução das atividades finalísticas, aquelas registradas em seu contrato social, neste caso, especificamente, a lei nº 10.230 de 23 de abril de 2015, que trata da organização básica da corporação.

Nessa linha, a formação acadêmica representa uma etapa importante para desenvolver as habilidades necessárias ao desempenho dessas atividades, pois é nessa fase que se adquire conhecimentos aprofundados em determinada área.

Os dados resultantes da pesquisa indicaram que a maioria dos entrevistados, cerca de 39,62% (42) estão na faixa etária de 24 à 29 anos; 85,84% (91), são do sexo masculino, embora não haja limitação de vagas de gênero por ocasião do ingresso, e que houve uma leve superioridade de pós graduado 28,3% (30) em relação aos demais entrevistados, onde 26,4% (28) foram de graduados, 18,9% (20) de graduação incompleta e 26,4% (28) de secundaristas, seja técnico ou científico.

Mostra que dos 32 entrevistados, que foram válidos para a pesquisa, pois o foco foi em Oficiais já graduados ou pós graduados antes do ingresso no CFOBM e em plena atividade nos diversos setores da corporação, 25 (78,2%) estão sendo empregados nas atividades meio da corporação, vinculados a formação anterior ao CFO, dentre estes 31,3% (10) atuam nas atividades meio e 46,9% (15) em ambas (atividade meio e fim). Acresce também a pesquisa, sobre a eminência da alocação de militares com conhecimento especializado em áreas estratégicas da corporação, pois 100 (94,3%) assim acreditam.

Foi possível perceber no ato da análise dos questionários uma tendência de crescimento de ingressantes no CFOBM com algum tipo de especialização, bem como das graduações de Engenharia Civil e Direito, que se sobressaíram em relação as demais, essenciais para atividades de análise de projetos e processos administrativos (PAD), respectivamente, tarefas bem empregadas no CBMMA.

As limitações do trabalho ficaram por conta da falta de trabalhos com igual semelhança, bem como pelo baixo engajamento do universo da pesquisa, em razão de que os questionários foram disponibilizados em grupos de *WhatsApp* com um considerado número de participantes, mas somente 106 respostas foram colhidas, contudo os objetivos foram atingidos, visto que embora apenas 32 elementos foram selecionados, 78,2% (25) deles estão sendo empregados nas atividades meios da corporação, com vinculação a formação anterior ao ingresso no CFO.

Com fulcro neste, sugere-se que outros estudos sejam realizados em complementação, no sentido de mapear outras características relevantes dos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, correlacionando sua formação acadêmica ao desempenho operacional, assim também, como a criação de um banco de dados abrangente com as devidas atualizações, contendo por exemplo, formação acadêmica, áreas de especialização, trajetória profissional e qualificações.

Finalmente, conhecer o perfil dos Oficiais da instituição se configura como essencial e necessário, dado que possibilita entender as características vocacionais de cada um; afinal o emprego adequado dos Oficiais nas funções, representa um ganho significativo para todos, corporação e população.

REFERÊNCIAS

- ALMENARA, Camila Oliveira. **Código de classificação de atividade fim da diretoria do patrimônio histórico e documentação da marinha: uma análise à luz da teoria arquivística.** 2019 70f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Arquivologia)-Instituto de Arte e Comunicação Social, Universidade Federal Fluminense, 2019
- Al-Mashari, M., & Zairi, M. (2000). *BPR implementation process: An analysis of key success and failure factors.* Business Process Management Journal, 6(3), 224-238.
- AZEVEDO, C. A. et al. **Processos organizacionais: um estudo de caso em uma indústria de bens de capital.** Revista de Administração Mackenzie, v. 17, n. 1, p. 95-125, 2016.
- BALBINO, A., & Barbosa, M. A. C. (2018). **O sentido do trabalho para os servidores da justiça federal em Alagoas.** Pensamento & Realidade, 33(4), 77-96.
- BARTOLI, L. E. et al. **Gestão de Recursos Humanos: estratégias e tendências.** São Paulo: Atlas, 2011.
- BENSAOU, M. *Procurement strategies for innovation: do suppliers contribute to customer's innovation success?* California Management Review, v. 61, n. 2, p. 57-78, 2019.
- BERTAGLIA, Paulo Roberto. **Logística e gerenciamento da cadeia de abastecimento.** São Paulo: Saraiva Educação, 2016.
- BORTOLUZZI, S. C. et al. **Processos organizacionais de inovação: um estudo em empresas de base tecnológica.** Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 18, n. 3, p. 329-350, 2019.
- BOXALL, P. et al. *Human resource management, innovation, and performance.* Academy of Management Journal, v. 59, n. 1, p. 41-64, 2016.
- CAMPOS, L. M. et al. **Mapeamento de processos organizacionais: um estudo de caso em uma empresa de serviços de saúde.** Revista Eletrônica Gestão & Saúde, v. 9, n. 1, p. 290-313, 2018.
- CAPPELLI, P. *The future of work: The future of employee voice.* Academy of Management Journal, v. 61, n. 2, p. 314-319, 2018.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CHOI, H. et al. *Exploring the impact of IT capabilities on hotel performance: A comparative analysis of full-service hotels and limited-service hotels.* International Journal of Hospitality Management, v. 77, p. 206-216, 2019.
- COSTA, Flávio Domingos da; SANGALETI, Roberto; SANTOS, Valdivino Eugenio. **Trabalho prescrito, trabalho vivo e mobilização subjetiva: O caso dos bombeiros militares em atividade meio.** Universidade de Brasília – UNB. Brasília, 2014.

- COLLIER, D. A. et al. *Managerial accounting: Making decisions and motivating performance*. Cengage Learning, 2018.
- CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**. São Paulo: Atlas, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.
- D'AVENI, R. A. **Strategic management in the innovation economy: Strategic approaches and tools for dynamic innovation capabilities**. Oxford University Press, 2019.
- ELSAYED, E. A. et al. *Value relevance of accounting information in different stock market segments: Evidence from Egypt*. Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, v. 23, n. 1, p. 1-29, 2014.
- FERREIRA, Carlos Augusto et al. **Estratégias em gestão de pessoas: a visão estratégica das atividades meio**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v. 7, n. 2, p. 95-108, 2018.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. **O método de pesquisa survey**. Revista de Administração, v. 35, n. 3, p. 105–112, jul. 2000.
- FURLAN, José Davi. **Gestão integrada de processos: como unir pessoas, tecnologia e estratégia para alcançar resultados superiores**. São Paulo: Novatec, 2012.
- GARETH, R.; JONES, G. R.; GEORGE, J. M. **Administração contemporânea**. AMGH Editora, 2019.
- GARG, A. et al. *The relationship between strategic orientation, service innovation, and service firm performance: A configurational analysis*. Journal of Service Research, v. 19, n. 1, p. 3-21, 2016.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. 1a edição. ed. [S.l.]: UFRGS, 2009. ISBN 978-85-386-0071-8
- GRANT, R. M. **Contemporary strategy analysis: Text and cases edition**. John Wiley & Sons, 2019.
- GRÖNROOS, C. *A service perspective on business relationships: The value creation, interaction and marketing interface*. Industrial Marketing Management, v. 40, n. 2, p. 240-247, 2011.
- GUEST, D. E. et al. *Human resource management and performance: still searching for some answers*. Human Resource Management Journal, v. 26, n. 2, p. 112-127, 2016.
- HAMMER, M., & CHAMPY, J. (1994). **Reengineering the corporation: A manifesto for business revolution**. HarperBusiness.
- HERMES, J. D., CAMPBELL, C. A., Hu, Y., HOLMGREN, C. M., JEONG, N., & QUINONEZ, R. B. **Access to dental care among Amazon Fulfillment center employees**. American Journal of Industrial Medicine. 62(12), 1052-1060. 2019.

HITT, M. A.; IRELAND, R. D.; HOSKISSON, R. E. **Strategic management: concepts and cases: competitiveness and globalization.** Cengage Learning, 2018.

HUSSELID, M. A., et al. **The workforce scorecard: managing human capital to execute strategy.** Harvard Business Press, 2017.

JONES, G. R.; HILL, C. W.; SCHILLING, M. A. **Strategic management: theory and cases: an integrated approach.** Cengage Learning, 2020.

KUMAR, V., et al. **Measuring and managing customer engagement.** *Journal of Service Research*, v. 22, n. 1, p. 5-22, 2019.

LEANDRO, Sabrina Apostolo; SANTOS, Aline Apostolo dos. **Estudo de caso: As vantagens e desvantagens da nova lei da terceirização.** Instituto de Ensino Superior de Londrina. Londrina, Paraná. 2018.

LIMA, José Danilo Gomes de. **Um estudo sobre o perfil profissional dos egressos do curso de sistemas de informação do centro de informática da UFPE.** Recife, Pernambuco. 2017.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola - teoria e prática.** 4ª ed. Goiânia: Alternativa, 2001.

MARANHÃO. **Lei 10.230/2015.** Organização Básica do CBMMA. Disponível em <<https://cbm.ssp.ma.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/Lei-de-Organiza%C3%A7%C3%A3o-B%C3%A1sica-do-CBMMA-2015.pdf>> Acesso em 30 abr. 2023.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MALHOTRA, N. K.; KIM, Sung S.; PATIL, A. **Common method variance in IS research: A comparison of alternative approaches and a reanalysis of past research.** *Management science*, v. 52, n. 12, p. 1865-1883, 2006.

MELVILLE, N., et al. **Information systems innovation for environmental sustainability.** *MIS Quarterly*, v. 38, n. 1, p. 1-21, 2014.

MINTZBERG, H. et al. **The strategy process: concepts, contexts, cases.** Pearson Education, 2015.

PARASURAMAN, A., et al. **Service marketing: integrating customer focus across the firm.** McGraw-Hill Education, 2010.

ROBBINS, S. P.; COULTER, M.; DECENZO, D. A. **Fundamentals of management.** Pearson Education, 2019.

SALLABERRY, J. D., Santos, E. A., Bortoluzzi, D. A., & Lunkes, R. J. (2021). **Características de Perfil dos Servidores do Ministério Público e sua Relação com a Intenção de Turnover**. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(3). <https://doi.org/10.21118/apgs.v13i3.10849>

SANTOS, W. G. dos. . **A Elite invisível: explorações sobre a tecnocracia federal brasileira**. *Revista do Serviço Público*, 67(3), 463 – 481. 2016. <https://doi.org/10.21874/rsp.v67i3.1605>

SANTOS, A. R. dos. **Metodologia Científica - a Construção do Conhecimento**. [S.l.]: Cortez, 2009.

SILVAM Sérgio Mylius da. **Quais podem ser os tipos de processos em uma organização?**. *Agens – Gestão por processos*.

SLACK, N., et al. **Operations management**. Pearson Education, 2015.

SIMKUS, Julia. **Snowball Sampling Method: Definition, Method & Examples**. *SimplyPsychology*. 2023. Acesso em 03 de maior de 2023.

SMITH, L. H., HOLLINGSWORTH, E., NORTON, A., HODARI, A., & ARCHER, J. M. (2020). **Employee Well-being at Google**. In *Employee Well-being Support* (pp. 73-88). Springer.

SOUZA, Ricardo de; SANDER, Andrea. **TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: vantagens e desvantagens da contratação de serviços terceirizados, em uma empresa pública, nas funções administrativas, na percepção de seus gestores**. *Revista Metodista de Administração do Sul*, v.4, n. 5, 2019.

SOUZA, Renato Tarciso Barbosa. **Arquivística: Temas contemporâneos – classificação, Preservação digital e gestão do conhecimento**. Distrito Federal: Editora Senac, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2007.

UFPA. **Manual de Gestão de Processos Organizacionais da UFPA**. UFPA, Pará, 2022.

WANG, S., CHIOU, W. C., & LIANG, C. J. (2021). **An Empirical Study on the Integration Strategy for Inbound and Outbound Operations in a Manufacturing Company**. *Applied Sciences*, 11(9), 4038.

APÊNDICE – FORMULÁRIO DE PESQUISA

Seção 1 de 6

Perfil Acadêmico dos Oficiais do CBMMA

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada: **"Perfil acadêmico dos egressos do Curso de Oficiais Bombeiro Militar e o aproveitamento nas atividades – meio da corporação após a formação escolar."**, com o objetivo principal de analisar o perfil acadêmico dos alunos do Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFOBM) antes de ingressarem na ABMJM e analisar se, após o curso, tais habilidades são aplicadas na corporação. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta assinar essa declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Para participar da pesquisa você terá que responder a um questionário contendo algumas perguntas abertas e fechadas sobre o seu perfil acadêmico ao entrar no CFOBM, e se tais conhecimentos estão sendo aplicados em atividades-meio da corporação. As respostas serão digitadas e analisadas e o pesquisador envolvido no projeto conhecerá esse material para discutir os resultados. A não participação na pesquisa não afetará em nenhum aspecto sua participação na extensão ou na atividade de ensino. Todos os procedimentos para a garantia da confidencialidade aos participantes serão observados, procurando-se evitar descrever informações que possam lhe comprometer.

Aceita participar da pesquisa? *

- Sim
- Não

Seção 2 de 6

Informações do Participante

Nesta seção serão coletadas informações básicas sobre o participante.

Qual sua faixa de idade? *

- 18-23
- 24-29
- 30-35
- 36-40
- Acima de 40

Qual seu sexo? *

- Masculino
- Feminino

...

Você entrou na corporação pelo Curso de Formação de Oficiais Bombeiro Militar (CFOB)? *

- Sim
- Não

...

Qual o ano de ingresso no CFOB? *

- Antes de 2006
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018

- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023

Você já possuía algum tipo de curso técnico ou graduação antes de entrar na corporação? *

- Sim, curso técnico
- Sim, curso superior
- Sim, ambos
- Não

Qual seu grau de instrução mais elevado atualmente? *

- Ensino Médio Completo
- Curso Técnico
- Graduação (Bacharelado)
- Graduação (Licenciatura)
- Pós Graduação
- Graduação (Incompleta)

Qual seu posto atual na corporação? *

- Coronel
- Tenente - Coronel
- Major
- Capitão
- 1º Tenente
- 2º Tenente
- Aspirante a Oficial BM
- Cadete do CFO 3
- Cadete do CFO 2
- Cadete do CFO 1

Após a seção 2 Continuar para a próxima seção

Seção 3 de 6

Formação profissional antes da entrada no CFO

Curso Técnico

Qual o curso técnico que você possuía? *

Texto de resposta curta

Seção 4 de 6

Formação profissional antes da entrada no CFO



Curso Superior

Qual o curso superior que você possuía? *

Texto de resposta curta

Após a seção 4 Ir para a seção 6 (Área de trabalho a...idades meio e fim) ▼

Seção 5 de 6

Formação profissional antes da entrada no CFO



Curso Técnico e Superior

Qual o curso superior que você possuía? *

Texto de resposta curta

Qual curso técnico que você possuía? *

Texto de resposta curta

Após a seção 5 Ir para a seção 6 (Área de trabalho a...idades meio e fim) ▼

Área de trabalho atual e atividades meio e fim



Descrição (opcional)



Atualmente você se vê lotado em que tipo de atividade na corporação? *

- Atividade Meio - atividades como a gestão de recursos humanos, a administração de finanças e patrimô...
- Atividade Fim - atividades como combate a incêndios, resgate de pessoas em situações de risco, atendi...
- Ambas as atividades.

Você acredita que a alocação de militares com conhecimento especializado em áreas estratégicas da corporação é importante para o seu crescimento e aperfeiçoamento? *

- Sim
- Não
- Talvez

Você acredita que a atividade-meio do CBMMA é fundamental no auxílio da atividade fim? *

- Sim
- Não
- Talvez